

**MENGEMBANGKAN KOSAKATA BERBAHASA INDONESIA  
MELALUI PENERAPAN METODE *MIND MAPPING* PADA ANAK  
KELOMPOK B TK AL KHAIRIYAH KECAMATAN  
LABUHAN RATU KOTA BANDAR LAMPUNG**



**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi  
Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan  
dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

**OLEH**

**EKA FITRIYANTI  
NPM : 1311070064**



**Jurusan : Pendidikan Guru Raudatul Athfal (PGRA)**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
1439 H / 2018 M**

**MENGEMBANGKAN KOSAKATA BERBAHASA INDONESIA  
MELALUI PENERAPAN METODE *MIND MAPPING* PADA ANAK  
KELOMPOK B TK AL KHAIRIYAH KECAMATAN  
LABUHAN RATU KOTA BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi  
Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan  
dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

**OLEH**

**EKA FITRIYANTI  
NPM : 1311070064**

**Jurusan : Pendidikan Guru Raudatul Athfal (PGRA)**



**Pembimbing I : Dra. Eti Hadiati, M. Pd.  
Pembimbing II : Dr. Hj. Meriyati, M. Pd.**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
1439 H / 2018 M**

## **Abstrak**

### **LAYANAN BIMBINGAN KARIR SEBAGAI PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS (UPTD) PELAYANAN SOSIAL ASUHAN ANAK (PSAA) BUDI ASIH BANDAR LAMPUNG**

**Oleh  
NARIYAH SULISTIANI**

Layanan bimbingan karir merupakan layanan bimbingan untuk membantu individu dalam perencanaan, pengembangan, pemahaman diri dan pemecahan berbagai masalah karir. Latar belakang penelitian ini didasari oleh rendahnya SDM anak asuh ketika awal memasuki UPTD PSAA Budi asih, anak asuh sebelumnya masih kurang wawasan, tidak tau minat bakatnya, tidak dapat merencanakan pilihan karirnya. Masalah ini sangat menarik diteliti karena kualitas SDM sangat mempengaruhi anak asuh dalam meraih kesuksesan karirnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan layanan bimbingan karir sebagai peningkatan SDM di UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dalam bentuk penelitian lapangan (*field research*), yang bersifat *deskriptif*. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai berjumlah 20 orang dan anak asuh berjumlah 50 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan purposive sampling untuk menentukan sampel, sampel yang sesuai kriteria adalah pembimbing 3 orang dan anak asuh 6 orang. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan layanan bimbingan karir sebagai peningkatan SDM, pembimbing menggunakan metode pelatihan, motivasi (dalam bentuk ceramah), mendatangkan narasumber, dan mengevaluasi kegiatan. Kendala yang dihadapi pembimbing yaitu sarana penunjang bimbingan karir belum lengkap serta pemisahan anak asuh berdasarkan psikologi perkembangan karir belum terlaksana namun pembimbing sudah menyadari dan akan meningkatkan kembali.

Kemudian terkait hasil peningkatan SDM anak asuh, pada awalnya SDM nya masih lemah, namun setelah pelaksanaan layanan bimbingan karir sebagai peningkatan SDM, terdapat perubahan bimbingan karir berhasil meningkatkan SDM anak asuh, hal tersebut dilihat dari peningkatan pengetahuan karir yang dimilikinya, dari 6 orang sampel, 3 orang mampu berwirausaha, 1 melanjutkan kuliah dan 2 bekerja sesuai keinginannya.

*Keywords : Layanan Bimbingan Karir, SDM*

## MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۝ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۝ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۝ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ۝

Artinya : “Karena Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu Telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan Hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”..(QS. Al Insyirah : 5-8)<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup>Departemen Agama RI, *Al Quran dan Terjemahnya*, (Jakarta: Yayasan Penerjemah Al Quran, 2005), h. 597.



## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Ayahanda M. Fazari dan Ibunda Han Putri tercinta yang telah memberikan semangat, dukungan dan tak pernah lelah mendoakan dan membimbingku, memberikan bekal berupa moral dan material.
2. Untuk saudara-saudaraku tersayang Adinda Mera, Susanti dan Kakanda Yusirwan MN yang selalu memotivasi, memberikan semangat dan kekuatan untuk menyelesaikan studiku.
3. Almamaterku Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.



## **RIWAYAT HIDUP**

Eka Fitriyanti dilahirkan di Tanjung Kemala pada tanggal 12 Oktober 1995. Anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Ayah bernama M. Fazari dan Ibu bernama Hana Putri.

Penulis menyelesaikan pendidikan pada Sekolah Dasar Negeri (SDN) 1 Pagar Bukit Kecamatan Bengkunt Pesisir Barat selesai tahun 2006, Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 1 Kotaagung Tanggamus selesai tahun 2010, Sekolah Menengah Atas (SMA) Gajah Mada Bandar Lampung selesai tahun 2013.

Kemudian pada tahun 2013 melanjutkan pada Program S1 UIN Raden Intan Lampung Fakultas Tarbiyah dan Keguruan jurusan Pendidikan Anak Usia Dini.



## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis sampaikan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan seperti apa yang diharapkan.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari adanya bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis merasa perlu menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M. Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN Raden Intan Lampung.
2. Dra. Hj. Eti Hadiati, M. Pd. selaku Ketua Jurusan Pendidikan Guru Raudatul Athfal Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung sekaligus sebagai Pembimbing II dalam penyusunan skripsi.
3. Dr. Hj. Meriyati, M. Pd. sebagai Pembimbing II dalam penyusunan skripsi
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

5. Kepala Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung serta seluruh staf yang telah meminjamkan buku guna keperluan ujian.
6. Kepala TK Al Khairiyah Kecamatan Labuhan Ratu Kota Bandar Lampung dan guru serta staf yang telah memberikan bantuan hingga terselesainya skripsi ini.
7. Sahabat seperjuangan, yang senantiasa ikut berjasa dalam menggapai segala cinta dan cita-citaku di Kampus UIN Raden Intan Lampung.

Semoga amal baik Bapak, Ibu dan rekan–rekan semua akan diterima oleh Allah SWT dan akan mendapatkan balasan yang sesuai dari Allah SWT. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat dipergunakan bagi semua pihak yang membutuhkan.



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN</b>	<b>vi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	<b>xiv</b>

### BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	5
C. Latar Belakang masalah	5
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	11
G. Metode Penelitian	12
H. Tinjauan Pustaka	20



### BAB II BIMBINGAN KARIR DAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM )

A. Bimbingan Karir	24
1. Pengertian Bimbingan Karir	24
2. Tujuan Bimbingan Karir	25
3. Fungsi Bimbingan Karir	27
4. Metode Bimbingan Karir	27
5. Macam-Macam Kegiatan Bimbingan Karir	29
6. Teori-Teori Pengembangan Karir Dan Pengambilan Keputusan	30
7. Psikologi Perkembangan Karir	37
8. Wirausaha Sebagai Solusi Karir	40
B. Sumber Daya Manusia (SDM)	42
1. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)	42

2. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)	45
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Dan Kebutuhan Manusia	46
4. Pelatihan Dalam Meningkatkan sumber daya manusia (SDM)	48

### **BAB III UPTD PSAA BUDI ASIH BANDAR LAMPUNG**

A. Gambaran Umum UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung	52
1. Sejarah Singkat	52
2. Landasan Hukum	53
3. Visi Dan Misi	55
4. Kedudukan	56
5. Tugas Pokok	56
6. Fungsi	56
7. Tata Kerja	57
8. Kondisi Fisik UPTD PSAA Budi Asih	57
9. Sarana Dan Prasarana	58
10. Staf Pegawai	59
11. Data Anak Asuh	61
B. Pelaksanaan Layanan Bimbingan Karir Sebagai Peningkatan Sumber Daya Di UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung	62
1. Pelatihan	64
2. Motivasi (dengan Metode Ceramah)	68
3. Mendatangkan Narasumber	69
4. Evaluasi Kegiatan Bimbingan Karir	70

### **BAB IV ANALISIS PELAKSANAAN LAYANAN BIMBINGAN KARIR SEBAGAI PENINGKATAN SUMEBR DAYA DI UPTD PSAA BUDI ASIH BANDAR LAMPUNG**

Pelaksanaan Layanan Bimbingan Karir Sebagai Peningkatan Sumber Daya Di UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung	73
1. Pelatihan	75
2. Motivasi (dengan Metode Ceramah)	77
3. Mendatangkan Narasumber	78
4. Evaluasi Kegiatan Bimbingan Karir	79

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan	82
B. Saran	83

DAFTAR PUSTAKA	85
----------------	----

LAMPIRAN-LAMPIRAN	
-------------------	--



## DAFTAR TABEL

- Tabel 1 : Kondisi Fisik UPTD PSAA Budi Asuh Bandar Lampung
- Tabel 2 : Sarana Dan Prasarana Kantor UPTD PSAA Budi Asih
- Tabel 3 : Posisi SDM UPTD PSAA Budi Asih Berdasarkan Status Kepegawaian Tahun 2017
- Tabel 4 : Pegawai Tetap UPTD PSAA Budi Asih Berdasarkan Jenis Kelamin Dan Golongan Kepangkatan Tahun 2017
- Tabel 5 : Status Anak Asuh Di UPTD PSAA Budi Asih Tahun 2017/2018
- Tabel 6 : Pelaksanaan Layanan Bimbingan Karir Di UPTD PSAA Budi Asih
- Tabel 7 : Pelaksanaan Layanan Bimbingan Karir Sebagai Peningkatan SDM Dalam Bentuk Pelatihan





## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Penegasan Judul**

Untuk menghindari kesalahan dalam memahami maksud dan untuk memudahkan para pembaca Skripsi ini terlebih dahulu penulis akan menjelaskan kalimat-kalimat yang dianggap perlu agar tidak timbul salah penafsiran judul dengan yang penulis maksudkan. Judul Skripsi ini adalah **“Layanan Bimbingan Karir Sebagai Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) Di Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Sosial Asuhan Anak (PSAA) Budi Asih Bandar Lampung”**.

Layanan dalam KBBI online berasal dari kata layan/ la.yan/, melayani /me.la.yani yang berarti membantu menyiapkan (mengurus) apa-apa yang diperlukan seseorang; sedangkan layanan yaitu perihal atau cara melayani.<sup>2</sup>

Bimbingan karier yaitu bimbingan untuk membantu individu dalam perencanaan, pengembangan, dan pemecahan berbagai masalah karier seperti pemahaman terhadap jabatan dan tugas-tugas kerja, pemahaman kondisi dan kemampuan diri, pemahaman kondisi lingkungan, perencanaan dan pengembangan karier, penyesuaian pekerjaan, dan pemecahan masalah-masalah karier yang dihadapi.<sup>3</sup>

Sementara itu menurut Herr layanan bimbingan karir adalah suatu program yang sistematis, proses-proses, teknik-teknik atau layanan yang dimaksudkan untuk membantu individu dan berbuat atas pengenalan diri dan pengenalan kesempatan-kesempatan dalam pekerjaan, pendidikan dan waktu luang serta mengembangkan ketrampilan-ketrampilan mengambil keputusan

---

<sup>2</sup>Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), (on-line), tersedia di : <https://kbbi.web.id/layan> diakses (06 maret 2018).

<sup>3</sup> Samsul Munir Amin, *Bimbingan Dan Konseling Islam*, (Jakarta : Amzah, 2013) h. 65

sehingga yang bersangkutan dapat menciptakan dan mengelola perkembangan karirnya”.<sup>4</sup>

Para Nabi diutus untuk membimbing dan mengarahkan manusia kearah kebaikan yang hakiki dan juga sebagai *figure* konselor yang sangat mumpuni dalam memecahkan permasalahan (*problem solving*) yang berkaitan dengan jiwa manusia.

Bahkan Allah SWT juga memperingatkan kita untuk saling membimbing satu sama yang lain, mengarahkan kepada sebuah kebaikan, seperti halnya para pembimbing yang memberikan bimbingan karir pada anak asuhnya maka akan bernilai ibadah jika semuanya diniatkan karena Allah.

Allah SWT berfirman :

سَبَّحَ لِلَّهِ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ ۖ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ ﴿١﴾  
هُوَ الَّذِي أَخْرَجَ الَّذِينَ كَفَرُوا مِنْ أَهْلِ الْكِتَابِ مِنْ دِيَارِهِمْ لِأَوَّلِ الْحَشْرِ مَا  
ظَنَّتُمْ أَنْ يَخْرُجُوا وَظَنُّوا أَنَّهُمْ مَانِعَتُهُمْ حُصُونُهُمْ مِنَ اللَّهِ فَأَتَتْهُمْ اللَّهُ مِنْ حَيْثُ  
لَمْ يَحْتَسِبُوا وَقَذَفَ فِي قُلُوبِهِمُ الرُّعْبَ يُخْرِبُونَ بُيُوتَهُمْ بِأَيْدِيهِمْ وَأَيْدَى الْمُؤْمِنِينَ  
فَاعْتَبِرُوا يٰٓأُولِيَ الْأَبْصَارِ ﴿٢﴾

---

<sup>4</sup> Khanifatur Rohmah Dan Nailul Falah “Layanan Bimbingan Karir Untuk Meningkatkan Motivasi Melanjutkan Pendidikan Ke Perguruan Tinggi Pada Siswa SMA Negeri 1 Depok Seleman Djokjakarta”. *Jurnal Hisbah*, Vol. 13, No. 1 Juni 2016 (Februari 2018), h. 43-44

وَلَوْلَا أَنْ كَتَبَ اللَّهُ عَلَيْهِمُ الْجَلَاءَ لَعَذَّبَهُمْ فِي الدُّنْيَا وَلَهُمْ فِي الْآخِرَةِ عَذَابٌ

النَّارِ ﴿٣﴾

Artinya: Demi masa. Sungguh mereka dalam kerugian, kecuali mereka yang beriman dan melakukan amal kebaikan saling menasehati supaya mengikuti kesabaran dan saling menasehati supaya mengamalkan kesabaran. (Al – Ashr [103] : 1-3).

Maka menurut penulis layanan bimbingan karier yang dimaksud adalah pemberian bimbingan kepada anak asuh sebagai pembekalan dan mengembangkan keterampilan-keterampilan sehingga yang bersangkutan dapat menentukan karier yang hendak dipilih. Dalam penelitian ini proses layanan bimbingan karir yang penulis maksud lebih berfokus pada motivasi dan pelatihan yang pembimbing panti berikan kepada anak asuh yang duduk di bangku pendidikan SLTA.

Peningkatan [Pe.ning.kat.an] dari kata dasar tingkat yang berarti proses, cara, perbuatan meningkat (usaha, kegiatan, dan sebagainya).<sup>5</sup>

Sumber daya manusia adalah tempat menyimpan daya. Yang dimaksud dengan daya dalam hal ini ialah daya pikir atau daya cipta manusia yang tersimpan dalam dirinya.

Menurut Nawawi ada tiga pengertian Sumber daya manusia yaitu:

---

<sup>5</sup> Kamus KBBI bisa diakses di : <https://jagokata.com/arti-kata/peningkatan.html> (02 februari 2018).

- a. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
- b. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.<sup>6</sup>

Sumber daya manusia (SDM) yang dimaksud penulis adalah seluruh potensi diri anak asuh dimana potensi tersebut dapat menunjang kehidupan karir anak asuh kedepannya.

UPTD (Unit Pelaksana Teknis Dinas) Pelayanan Sosial Asuhan Anak (PSAA) Budi Asih adalah lembaga yang memberikan pelayanan dan perlindungan sosial bagi anak yatim, piatu dan anak terlantar. Jadi Unit Pelaksana Teknis Dinas Pelayanan Sosial Asuhan Anak Budi Asih adalah nama tempat penulis melakukan penelitian yang beralamatkan Di Jl. Urip Sumoharjo No. 32 Gunung Sulah, Sukarame Bandar Lampung. Unit Pelaksana Teknis Dinas Pelayanan Sosial Asuhan Anak Budi Asih yang sering disebut UPTD PSAA Budi asih maka dalam penulisan selanjutnya akan ditulis seperti ini.

Dari penjelasan judul di atas, maka yang dimaksud dengan layanan bimbingan karir sebagai peningkatan sumber daya manusia adalah penelitian

---

<sup>6</sup>Ridwan Iskandar Sudayat, *Sumber Daya Manusia(on-line)* bisa di akses di: <https://ridwaniskandar.files.wordpress.com/2009/05/1-pengertian-sdm.pdf> (12 februari 2018)

tentang layanan bimbingan karir yang diberikan oleh pembimbing kepada anak asuh dengan menggali seluruh potensi diri melalui motivasi dan pelatihan keterampilan untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) anak asuh.

## **B. Alasan Memilih Judul**

Ada beberapa alasan yang melatar belakangi penulis dalam memilih judul ini yaitu sebagai berikut :

1. Bimbingan karir sangat membantu individu memahami dan berbuat atas dasar pengenalan diri dan pengenalan kesempatan-kesempatan dalam pekerjaan, pendidikan, dan waktu luang, serta mengembangkan ketrampilan, mengambil keputusan sehingga yang bersangkutan dapat menciptakan dan mengelola perkembangan karirnya.
2. Bimbingan karir di UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung, dapat memfasilitasi anak asuh dalam mengembangkan karir sehingga dapat meningkatkan sumber daya manusia anak asuh.
3. Ada kesesuaian judul yang diangkat oleh penulis dengan jurusan yang penulis tekuni sehingga bisa dikaji secara ilmiah.

## **C. Latar Belakang Masalah**

Pada abad 21, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju serta terbukanya pasar global akan menstimulus kita untuk selalu meningkatkan kemampuan dan kecakapan hidup, menghargai informasi, serta mampu berkompetensi secara politik.

Perubahan dan perkembangan informasi dibidang teknologi, industri, sosial, ekonomi, dan budaya terjadi sangat cepat. Kemajuan tersebut akan menimbulkan dampak yang positif dan negatif, sehingga dapat mempengaruhi perilaku dan gaya hidup manusia.

Saat ini lapangan pekerjaan yang semakin sempit, persaingan yang semakin ketat, pengangguran dimana-mana, jumlah kemiskinan masih tinggi. Sementara sumber daya manusia (SDM) masih sangat rendah. Artinya dibutuhkan peningkatan sumber daya manusia (SDM) agar dapat mengatasi permasalahan diatas. Apabila semakin banyak manusia yang berfikir kreatif dan inovatif, maka akan semakin maju negara ini.

Manusia adalah makhluk yang terdiri dari 2 unsur jasmani dan rohani, dari tiap-tiap unsur tersebut memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi. seperti kita ketahui manusia memiliki sejumlah kebutuhan jasmani seperti sandang, pangan dan papan. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut manusia harus bekerja dan berusaha. Bekerja itu bukan hanya semata-mata untuk memenuhi kebutuhan jasmani saja melainkan kebutuhan rohani juga yaitu rasa kepuasan diri atas usahanya.

Memiliki karir atau pekerjaan bukan hanya semata-mata kecintaan terhadap dunia, menurut konsep islam karir dan pekerjaan itu bukan hanya urusan duniawi saja melainkan ada perintahnya dari Allah SWT. Jadi berkerja itu kewajiban kita umat manusia untuk memenuhi kebutuhannya agar dapat bertahan hidup dan dapat beribadah kepada Allah SWT. Bahkan Allah tidak

menyukai orang yang bermalas-malasan yang tidak mau berusaha merubah dirinya menjadi lebih baik.

Allah SWT berfirman:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى  
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya :Dan katakanlah : bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya beserta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At-Taubah [ 9 ] : 105)

Tanpa adanya kemampuan atau keterampilan maka manusia akan sulit untuk mendapatkan pekerjaan. Sementara kebutuhan setiap hari harus dipenuhi. Lalu bagaimana untuk mengatasi hal tersebut? Tentu saja dengan menjadikan manusia yang ada menjadi manusia yang berkualitas. Yaitu manusia yang mampu menentukan karirnya, yang mempunyai pekerjaan dan menciptakan lapangan pekerjaan atau paling tidak bisa menentukan apa pilihan karirnya.

Manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang komprehensif dalam berpikir dan selalu mengantisipasi tuntutan di masa depan, memiliki sikap positif dan berwawasan, serta memiliki kemampuan, keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan diberbagai bidang serta sektor pembangunan.

Sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni akan memudahkan setiap manusia untuk mengolah bumi ini, yang artinya manusia benar-benar menjadi khalifah di muka bumi. Tentu saja semua itu tidak mudah butuh proses yang panjang dan keinginan yang kuat untuk mencapainya.

Allah SWT berfirman :

لَهُ مُعَقِّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ  
اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا  
فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya: Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan dibelakangnya, mereka menjaga atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (QS. Ar Ra'd [13] : 11).

Sangat jelas diterangkan dari ayat diatas Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Artinya untuk berubah dari buruk menjadi baik itu butuh tekad niat dan usaha yang kuat dari diri sendiri. Jadi selain berdoa kepada Allah kita harus berusaha untuk mencapai keberhasilan yang diinginkan.

Dalam mengembangkan sumberdaya manusia dibutuhkan bimbingan karir untuk mengembangkan potensi diri. Tanpa adanya bimbingan seseorang



akan kesulitan menggali potensi dirinya, terlebih generasi muda yang baru saja menginjakkan diri pada urusan karir.

Bimbingan karier merupakan bantuan dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia pekerjaan, pemilihan lapangan pekerjaan atau jabatan (profesi) tertentu serta membekali diri agar siap memangku jabatan tersebut dan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan-tuntutan dari lapangan pekerjaan yang telah dimasuki.<sup>7</sup>

Bimbingan karir adalah suatu perangkat, lebih tepatnya suatu program yang sistematis, proses, teknik, atau layanan yang dimaksudkan untuk membantu individu memahami dan berbuat atas dasar pengenalan diri dan pengenalan kesempatan-kesempatan dalam pekerjaan, pendidikan, dan waktu luang, serta mengembangkan ketrampilan-ketrampilan mengambil keputusan sehingga yang bersangkutan dapat menciptakan dan mengelola perkembangan karirnya.<sup>8</sup>

Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa bimbingan karier merupakan suatu proses bantuan, layanan, pendekatan terhadap individu agar dapat mengenal dan memahami dirinya, mengenal dunia kerja, merencanakan masa depan yang sesuai dengan bentuk kehidupan yang diharapkannya, mampu menentukan dan mengambil keputusan secara tepat dan bertanggung jawab atas keputusan yang diambilnya itu sehingga mampu mewujudkan dirinya secara bermakna.

---

<sup>7</sup> Tohirin, *Bimbingan Dan Konseling di Sekolah Dan Madrasah Berbasis Integrasi*, (Jakarta : Rawali Pres, 2013) h. 130

<sup>8</sup> Marsudi, Saring. *Layanan Bimbingan Konseling Di Sekolah*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah, 2003. h. 113

Dari informasai saat wawancara pembimbing saat penulis pra survey banyak anak yang kurang wawasan atau pengetahuan, masih malas-malasan, tidak tau minat dan baktanya, bahkan tidak bisa menentukan pilihan karirnya artinya anak asuh sangat membutuhkan bimbingan karir.<sup>9</sup>

Dari data pra survey yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa terdapat masalah sumber daya manusia yaitu lemahnya sumber daya yang dimiliki oleh anak asuh sehingga membutuhkan bimbingan karir sebagai upaya dalam meningkatkannya.

Layanan bimbingan karir adalah salah satu cara pemberian bantuan dari pembimbing kepada konseli (anak asuh) mengenai masalah karir yang dihadapinya, dengan layanan bimbingan karier ini diharapkan dapat menjadi solusi permasalahan anak asuh serta dapat meningkatkan sumber daya manusia di UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung

Dari latar belakang diatas penulis ingin melakukan penelitian mengenai bimbingan karir sebagai peningkatkan sumberdaya manusia, dengan judul penelitian :“Layanan Bimbingan Karir Sebagai Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) Di Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Sosial Asuhan Anak (PSAA) Budi Asih Bandar Lampung”.

---

<sup>9</sup> Ibu Maryani pembimbing karir di UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung, *wawancara*,22 februari 2018

#### **D. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut : Bagaimana metode pelaksanaan layanan bimbingan karir sebagai peningkatan sumber daya manusia (SDM) di UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Layanan Bimbingan Karir Sebagai Peningkatan sumber daya manusia (SDM) di UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung

#### **F. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan tersebut diatas maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis yaitu dapat memberikan informasi tentang Layanan Bimbingan Karir Sebagai Peningkatan sumber daya manusia (SDM) Di UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung
2. Secara empirik dapat memberikan sumbangsih ilmu pengetahuan untuk pengembangan tentang Layanan Bimbingan Karir Sebagai Peningkatan sumber daya manusia (SDM) di UPTD PSAA Budi Asih
3. Sebagai tambahan referensi dan bahan acuan untuk peneliti selanjutnya bagi yang berminat dibidang pembahasan yang sama.

4. Dapat memberikan gambaran kepada para pembimbing/pengurus mengenai layanan bimbingan karir sebagai peningkatan sumber daya manusia (SDM) di UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung.

## G. Metode Penelitian

Pengertian metode penelitian ialah cara-cara berpikir dan berbuat yang dipersiapkan dengan sebaik-baiknya (hati-hati, kritis dalam mencari fakta, prinsip-prinsip) untuk mengadakan penelitian dan untuk mencapai tujuan penelitian.<sup>10</sup>

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme* yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawanya eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilingkungan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan dengan *triangulasi* (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian lebih menekankan makna dari padagenelarisasi .<sup>11</sup>

Untuk mendukung kesempurnaan penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

---

<sup>10</sup> Dewi Sadiyah, *Metode Penelitian Dakwah Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2015)h.2

<sup>11</sup> *Ibid*, h. 19

## 1. Jenis Dan Sifat Penelitian

### a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*) yang bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah praktis dalam kehidupan sehari-hari.<sup>12</sup> Peneliti meneliti objek di lapangan tentang pelaksanaan layanan bimbingan karir sebagai peningkatan sumber daya manusia (SDM) di UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung.

### b. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif/deskripsi yaitu menggambarkan secara jelas mengenai fenomena lapangan.<sup>13</sup> Yang tujuannya untuk melukiskan, memaparkan, atau menguraikan keadaan fenomena yang sudah dan sedang berlangsung.

Jadi sifat penelitian ini adalah deskriptif dengan yang dilakukan oleh penulis mendeskripsikan dan menggambarkan bagaimana layanan bimbingan karir sebagai peningkatan sumber daya manusia (SDM) di UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung.

---

<sup>12</sup> *Ibid*, h. 13

<sup>13</sup> Galang Surya Gumilang, “Metode Penelitian Kualitatif Dalam Bidang Bimbingan Dan Konseling”, *Jurnal Fokus Konseling* Volume 2 No. 2, Agustus 2016 Hlm. 144-159 (februari 2018), h. 148

## 2. Populasi dan Sampel

### a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan atau totalitas objek psikologis yang dibatasi oleh Kriteria tertentu.<sup>14</sup>

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.<sup>15</sup>

Adapun yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh obyek/subyek tentang layanan bimbingan karir sebagai peningkatan sumber daya manusia (SDM) di UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung.

Dari data yang penulis dapatkan saat pra survey, dari seluruh pegawai UPTD PSAA Budi Asih berjumlah 20 orang sedangkan anak asuh berjumlah 50 orang jadi populasi seluruhnya berjumlah 70 orang.

---

<sup>14</sup> Sedarmayanti, Syarifudin hidayat, *Metodologi Penelitian* (Bandung, :Mandar Maju, 2002), h.121.

<sup>15</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung:Alfabeta,2015), h. 80.

## b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>16</sup>

Sampel menurut Suharsimi Arikunto adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel.<sup>17</sup>

Teknik sampel yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *nonprobability sampling* atau *non random sampling*. Setiap elemen populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel.<sup>18</sup> Kemudian jenis sampel yang penulis gunakan yaitu *purposive sampling*. *Sampling purposive* yaitu teknik pengumpulan sampel tertentu.<sup>19</sup> Dalam *purposive sampling*, pemilihan sekelompok subyek didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri populasi yang sudah diketahui sebelumnya.

Berdasarkan penjelasan diatas dalam memilih atau menentukan sampel untuk memudahkan peneliti dalam kegiatan penelitian ini maka

---

<sup>16</sup> *Ibid*, h. 81.

<sup>17</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta:Asdi Mahasatya, 2013), h. 173.

<sup>18</sup> Hermawan Asep, *Pedoman Praktis Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta:LPFE, 2003), h.

<sup>19</sup> Sugiyono, *op.cit.* h. 85.

peneliti mengelompokkan sampel anak asuh dan pembimbing karir berdasarkan cir-ciri tertentu yaitu sebagai berikut :

#### 1. Sampel Anak Asuh

- a. Anak asuh yang usia pendidikan SLTA.
- b. Rajin mengikuti kegiatan bimbingan karir

#### 2. Sampel Pembimbing Karir

- a. Pegawai UPTD PSAA Budi Asih
- b. Memiliki ilmu dalam membimbing
- c. Sebagai pembimbing yang melaksanakan bimbingan karir.

Setelah penulis mendapat data dari observasi, ada 3 pembimbing yang sesuai kriteria, sedangkan anak asuh yang sesuai kriteria ada 6 anak, jadi sampel berjumlah 9 orang.

#### 3. Metode Pengumpulan Data

Dalam proses pencatatan dan Pengumpulan data penulis menggunakan beberapa metode, pengumpulan data disini bertujuan untuk mendapatkan data yang akurat dari suatu objek yang diteliti. penulis menggunakan metode observasi, metode wawancara , dan metode dokumentasi.

- a. Metode Observasi



Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti.<sup>20</sup> Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan apabila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

Observasi berperan serta (*Participant observation*) dalam observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari objek yang sedang diamati. Sambil melakukan pengamatan, peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data, dan ikut merasakan suka dukanya. Dengan observasi partisipan ini, maka data yang diperoleh lebih faktual, lengkap, tajam, dan hingga diketahui suatu terkecil yang nampak.<sup>21</sup>

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode observasi *participant* sebagai metode pokok pengambilan data.

b. Wawancara

Metode *interview* menurut Sutrisno Hadi adalah suatu proses tanya jawab lisan, dalam mana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik, yang satu dapat melihat muka yang lain dan mendengarkan suaranya dengan telinga sendiri, merupakan alat

---

<sup>20</sup> Dewi Sadiyah, *Op.Cit*, h. 87.

<sup>21</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung:Alfabeta, 2004),h. 139.

pengumpul informasi langsung untuk berbagai jenis data sosial, baik yang terpendam (*latent*) maupun yang memanifes.<sup>22</sup>

Metode *interview*/wawancara dibagi menjadi tiga macam yaitu<sup>23</sup>:

- 1) *Interview* terpimpin
- 2) *Interview* tak terpimpin
- 3) *Interview* bebas terpimpin

Adapun metode *interview* yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode *interview* terpimpin yaitu metode *interview* yang menggunakan pertanyaan untuk diajukan kepada subyek penelitian namun iramanya diserahkan kepada kebijakan pewawancara. Wawancara ini dilakukan kepada pembimbing dan anak asuh serta instansi atau organisasi tertentu yang terkait dalam proses layanan bimbingan karir di UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung, metode *interview* atau wawancara ini dijadikan sebagai metode tambahan dalam pengumpulan data.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi ini digunakan sebagai metode tambahan untuk mendapatkan data dalam penelitian. Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal variable yang berupa catatan

---

<sup>22</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta:Andi, 2004), h. 217.

<sup>23</sup> Suharsimi Arikunto, *Op.cit*, h. 132

atau dokumen, surat kabar, majalah dan lain sebagainya.<sup>24</sup> Adapun dalam penelitian ini metode dokumentasi penulis gunakan untuk memperoleh data tentang:

- 1) Keadaan jumlah pegawai di UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung.
- 2) Dokumentasi-dokumentasi dari program kerja pegawai atau kegiatan yang dilaksanakan di UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung.
- 3) Struktur organisasi atau kepengurusan di UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung.
- 4) Dan seluruh dokumen mengenai pelaksanaan layanan bimbingan karir di UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung.

#### **4. Teknik Analisa Data**

Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa kualitatif, menurut Suharsimi Arikunto analisa kualitatif digambarkan dengan kata-kata atau kalimat yang dipisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan dan diangkat sekedar untuk mempermudah dua penggabungan dua variabel, selanjutnya dikualifikasikan kembali.<sup>25</sup>

Analisis data adalah upaya mencari dan menata secara catatan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk meningkatkan

---

<sup>24</sup> Jalaludin Rahmat, *Metodologi Penelitian Komunikasi*, (Bandung,:Remaja Rosda Karya, 2000), h. 97

<sup>25</sup> Suharsimi Arikunto, *Op.cit*, h.209

pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain. Setelah data yang berkaitan dengan permasalahan di atas terkumpul, kemudian data tersebut dianalisis. Data analisis yang peneliti gunakan adalah analisis kualitatif.

Adapun langkah analisis data kualitatif yaitu data yang berupa informasi, uraian dalam bentuk bahasa, kemudian dikaitkan dengan data lainnya untuk mendapatkan gambaran baru atau menguatkan suatu gambaran yang sudah ada atau sebaliknya.

#### H. Tinjauan pustaka

Untuk menghindari adanya kesan pengulangan atau plagiat serta untuk menunjukkan keoriginalan dalam penelitian, peneliti akan memaparkan penelitian yang pernah ada dengan skripsi yang penulis buat :

1. Susilowati Angraini, *Bimbingan Karier Dalam Menciptakan Kreatifitas Anak Di SMP Yayasan Pendidikan Harapan Tegineneng (YPTH)*, UIN Raden Intan Lampung, 2017. Skripsi ini berisi tentang bimbingan karir yang diberikan oleh seorang guru kepada siswa nya agar siswa tersebut dapat menggali potensi sehingga dapat menciptakan kreatifitas.
2. Yan Partawijaya, *Layanan Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Potensi Diri Melanjutkan Masa Depan Pada Siswa SMK N 1 Way Tenong*, UIN raden intan lampung, 2017. Skripsi ini berisi tentang layanan bimbingan karir yang bertujuan untuk menggali potensi diri dengan minat dan bakat siswa

3. Khanifatur Rohmah, *Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Motivasi Melanjutkan Pendidikan Ke Perguruan Tinggi Pada Siswa SMAN 1 Depok Sleman Yogyakarta*, UIN Sunan Kalijaga, dalam penelitian ini menjelaskan tentang layanan bimbingan karir dalam meningkatkan motivasi serta faktor dan penghambatnya.
4. Agung Prihantoro, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati)*, 2012, Sekolah Tinggi Agama Islam Mathali'ul Falah. Berisi tentang analisis dan deskripsi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia melalui motivasi lingkungan kerja dan komitmen.

Berdasarkan tinjauan pustaka di atas, dapat diketahui bahwa belum ada penelitian yang memiliki fokus lebih pada layanan bimbingan karir sebagai peningkatan sumber daya manusia, walaupun sama-sama layanan bimbingan karir tapi dari isi dan obyek berbeda. Oleh sebab itu, penulis menempatkan diri untuk mengkaji permasalahan ini secara lebih dalam.

## BAB II

### BIMBINGAN KARIR DAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

#### A. Bimbingan Karir

##### 1. Pengertian Bimbingan Karir

Bimbingan karir adalah salah satu dari jenis-jenis kegiatan layanan bimbingan dan konseling yang membahas karir atau jabatan, yang biasanya masuk pada bidang pengembangan karir. Pengembangan karier yaitu bidang pelayan yang membantu peserta didik dalam memahami dan menilai informasi serta memilih dan mengambil keputusan karier.<sup>26</sup>

Bimbingan karir atau jabatan (*Vocational Guidance*) merupakan salah satu jenis bimbingan yang berusaha membantu siswa dalam memecahkan masalah karir untuk memperoleh penyesuaian diri yang sebaik-baiknya, baik pada waktu itu maupun pada masa yang akan datang.<sup>27</sup>

Bimbingan karir bukan hanya memberikikan bimbingan jabatan, tetapi mempunyai arti yang lebih luas, yaitu memeberikan bantuan pada siswa atau anak asuh agar dapat memasuki kehidupan, merencanakan masa depan, dan mempersiapkan diri menuju dunia kerja.

Pengertian lainnya bahwa bimbingan karir adalah layanan bantuan untuk siswa baik secara perorangan maupun kelompok agar ia mampu

---

<sup>26</sup> Tri Sukitman, *Panduan Lengkap Aplikatif Bimbingan Konseling Berbasis Pendidikan Karakter*, (Yogyakarta: DIVA press, 2015), h. 31

<sup>27</sup> Anas Salahudin, *Bimbingan Dan Konseling*, (Bandung: Pustaka Setia, 2016), h. 115

mandiri dan berkembang secara optimal, dalam mengembangkan kehidupan pribadi, kehidupan sosial, kemampuan belajar, pengembangan karir, melalui berbagai jenis layanan dan kegiatan pendukung berdasarkan norma-norma yang berlaku.<sup>28</sup>

Jadi dapat kita simpulkan bahwa bimbingan karir merupakan suatu proses bantuan yang diberikan pada individu melalui berbagai cara dan bentuk layanan agar ia mampu merencanakan karirnya dengan mantap, sesuai bakat, minat, dan kemampuan, kepribadian serta faktor-faktor yang mendukung kemajuan atau peningkatan bagi dirinya untuk saat ini maupun dimasa depan.

## 2. Tujuan Bimbingan Karir

Saat hendak melakukan sesuatu tentu saja harus memiliki sebuah tujuan, melaksanakan sesuatu tanpa tujuan ibaratnya berjalan tapi tidak tau arah sehingga tidak akan sampai pada apa yang dituju. Sama halnya dengan bimbingan karir apabila tidak memiliki tujuan maka tidak akan tercapai atau bisa disebut gagal. Ada beberapa tujuan dalam bimbingan karir. Menurut salahudin tujuan bimbingan karir yaitu sebagai berikut<sup>29</sup> :

- a. Memiliki pemahaman diri (kemampuan, minat, dan kepribadian) yang terkait dengan pekerjaan.
- b. Memiliki pengetahuan mengenai dunia kerja dan informasi karir yang menunjang kematangan kompetensi kerja.

---

<sup>28</sup> *Ibid*, h. 115-116

<sup>29</sup> *Ibid*, 117-118.

- c. Memiliki sikap positif terhadap dunia kerja. Dalam arti mau berkerja dalam bidang pekerjaan apa pun, tanpa merasa rendah diri, asalkan bermakna bagi dirinya, dan sesuai dengan norma agama.
- d. Memahami relevansi kompetensi belajar (kemampuan menguasai pelajaran) dengan persyaratan keahlian atau keterampilan bidang pekerjaan yang menjadi cita-cita karirnya masa depan.
- e. Memiliki kemampuan untuk membentuk identitas karir, dengan cara menggali ciri-ciri pekerjaan, kemampuan (persyaratan) yang dituntut, lingkungan sosiopsikologi pekerjaan, prospek kerja, dan kesejahteraan kerja.
- f. Memiliki kemampuan merencanakan masa depan, yaitu merancang kehidupan secara rasional untuk memperoleh peran-peran yang sesuai dengan minat, kemampuan, dan kondisi kehidupan sosial ekonomi.
- g. Mengenal keterampilan, minat, dan bakat. Keberhasilan atau kenyamanan dalam suatu karir amat dipengaruhi oleh minat dan bakat yang memiliki.
- h. Memiliki kemampuan atau kematangan untuk mengambil keputusan karir.
- i. Memiliki kemampuan untuk menciptakan suasana hubungan industri yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat.

Berdasarkan uraian tentang tujuan bimbingan karir di atas seluruhnya bertujuan membantu anak asuh dalam menyusun atau merencanakan karirnya sangat penting untuk dicapai. Kendati demikian dari beberapa tujuan di atas yang paling utama harus dicapai ialah pemahaman diri (yang merupakan modal utama untuk mencapai kesuksesan), Memiliki sikap positif terhadap dunia kerja, (dalam arti mau berkerja dalam bidang pekerjaan apa pun, tanpa merasa rendah diri, asalkan bermakna bagi dirinya, dan sesuai dengan norma agama) dan mengenal keterampilan, minat, dan bakat serta memiliki kemampuan merencanakan masa depan.



### 3. Fungsi Bimbingan Karir

Fungsi bimbingan karir adalah untuk membantu individu atau kelompok (anak asuh) dalam mengenal dan mengembangkan potensi dirinya. fungsi bimbingan karir diantaranya yaitu: memberikan kematapan pilihan pendidikan lanjutan atau pilihan jurusan untuk menjuruskan kepada bidang karir yang kan dituju, memberikan bekal berupa kompetensi atau skill bagi masing-masing individu sehingga dapat bersaing didunia kerja serta mebantu membetuk kemandirian anak asuh dekarang adan yang akan datang.

### 4. Metode Bimbingan Karir

Dalam mengembangkan karirnya anak asuh asuh atau siswa pada dasarnya ada dua teknik pendekatan, teknik pendekatan tersebut yaitu pendekatan kelompok dan pendekatan individual. Sementara bentuk layanan bimbingan karirnya diantaranya yaitu : ceramah diskusi kelompok, karyawisata, pelatihan dan mendatangkan narasumber.

#### a. Ceramah

Ceramah merupakan bentuk pemberian informasi yang sangat sederhana yang bisa dilakukang siapapun. Ceramah biasanya dilakukan secara lisan dan secara tatap muka. Salah satu contoh nya yaitu bembimbing memberikan motivasi kepada anak asuh atau siswa secara lisan seperti guru yang sedang menyampaikan materi.

Prayitno mengatakan ceramah merupakan metode pemberian informasi yang paling sederhana mudah dan murah, dalam arti bahwa dapat dilakukan oleh hampir setiap petugas disekolah. Disamping itu teknik ini juga tidak memerlukan prosedur biaya yang banyak.<sup>30</sup>

b. Diskusi Kelompok

Diskusi kelompok merupakan salah satu metode dalam bimbingan karir yaitu dengan cara memberi kesempatan kepada siswa untuk memecahkan masalah secara bersma-sama.

c. Karyawisata

Karyawisata bukan hanya berfungsi sebagai rekreasi melainkan sebagai media bimbingan karir, yaitu dengan meninjau onjek-onjek yang menarik serta melihat bagaimana peluang kerja yang ada diluar sehingga dapat dijadikan ladang informasi pemilihan karir.

d. Pelatihan

Pelatihan merupakan metode bimbingan karir yang bertujuan mengembangkan potensi diri. Dalam pelatihan ini pembimbimbing bisa memberikan bimbingan agar peserta dapat memperoleh keterampilan kerja sehingga memiliki SDM yang baik.

e. Mendatangkan Narasumber

---

<sup>30</sup> Prayitno Dan Erman Amti, *Dasar-Dasar Bimbingan Dan Konseling*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2004), h. 259

Narasumber adalah istilah yang merujuk kepada seseorang baik yang mewakili pribadi maupun suatu lembaga, yang memberikan tau mengetahui suatu informasi , atu menjadi sumber informasi yang dibutuhkan. Pembimbing mendatangkan narasumber dari luar yang dapat memberikan informasi terkait pilihan karir yang bisa dipilih oleh para siswa atau anak asuh.

## 5. Tahap-Tahap Dalam Bimbingan Karir

Terdapat tahap-tahap dalam pelaksanaan bimbingan karir yang biasanya dalam bentuk kelompok. Tahapan tersebut terdiri dari 5 tahapan.

Tahapan tersebut menurut Siti Hartianah yaitu :

1. *Phase Forming* (pembentukan rasa kekelompokan)
2. *Phase storming* (fase percobaan)
3. *Phase norming* (fase pembentukan normal)
4. *Phase performing* (fase berprestasi)
5. *Phase adjourning* (fase pengakhiran)<sup>31</sup>

Dari paparan diatas bawasanya tahapan terdapat 5 fase yang seluruhan satu kesatuan dalam pelaksanaan layanan bimbingan karir. Ada banyak teori yang menjelaskan tentang tahapan

---

<sup>31</sup> Siti Hartinah, *Konsep Dasar Bimbingan Kelompok* (Bandung: Refika Aditama, 2009), h. 36.

pelaksanaan layanan bimbingan karir dalam bentuk kelompok namun kurang lebih isinya hampir sama.

## **6. Macam-Macam Kegiatan Bimbingan Karir**

Dalam pelaksanaan bimbingan terdapat macam-macam bimbingan karir. Kegiatan bimbingan karir dilaksanakan di tiga macam tempat yaitu sebagai berikut :

### **a. Di Kelas**

Kegiatan bimbingan karir dikelas yaitu bimbingan yang menggunakan ruang kelas untuk beberapa kegiatan didalamnya, kegiatan tersebut misalnya : mendorong siswa atau anak asuh dalam belajar, membantu memilih jurusan dan membahas karir dimasa depan atau melaksanakan perencanaan karir.

### **b. Di Ruang Bimbingan Dan Konseling**

Bimbingan karir bisa dilaksanakan di ruang BK dengan pihak-pihak yang terlibat didalamnya mengadakan konsultasi misalnya, pengolahan data untuk bimbingan karir, menyusun program bimbingan karir atau konsultasi langsung dengan siswa atau anak asuh tertentu.

c. Di Luar Kelas

Kegiatan diluar kelas juga penting dilakukan adapun beberapa kegiatan diluar kelas yaitu mengumpulkan informasi tentang dunia kerja, mengadakan pelatihan kerja, pelatihan keterampilan sesuai minat bakat, kunjungan ke instansi tertentu dan lain sebagainya.

## 7. Teori-Teori Pengembangan Karir Dan Pengambilan Keputusan

Untuk membantu anak-anak muda atau anak asuh dalam pengembangan, perencanaan dan penyesuaian karirnya pembimbing harus memiliki sejumlah pemahaman tentang teori pengembangan karir yang sudah diakui dejak dulu.

Berikut ini adalah teori-teori tentang karir yang sudah banyak terbukti, meskipun tetap perlu pembaharuan mengikuti perkembangan zaman.

a. Teori Faktor Sifat / Watak

Teori ini adalah teori awal yang muncul bagi konseling dan pengembangan karir yang disebut faktor-sifat/watak (*trait-factor*).

Teori ini berangkat dari asumsi bahwa sengan menilai sifat / watak individu lewat ukuran-ukuran objektif lalu menyesuaikan dengan yang biasa dibutuhkan bagi performa yang sukses diwilayah karir tertentu akan membantu konselor dalam menyediakan bantuan objek bagi klien yang mencari arah karir.

Pendekatan faktor-sifat/watak ini didasarkan pada konsep Frank Parsons tentang bimbingan kerja, Parsons menyarankan tiga

langkah besar dalam mengembangkan pengambilan keputusan karir individu yaitu sebagai berikut :

- 1) Sebuah pemahaman yang jelas dan objektif tentang diri seseorang seperti kemampuan, minatnya, sikapnya dan lain-lain.
- 2) Sebuah pengetahuan tentang persyaratan dan karakteristik karier-karier yang spesifik.
- 3) Sebuah pengakuan dan pengaplikasian hubungan antara poin 1 dan 2 di atas bagi sebuah perencanaan karir yang sukses.<sup>32</sup>

Jadi itulah langkah-langkah pengambilan keputusan karir yang telah bertahan lama bahkan dikatakan yang tertua.

#### b. Teori Perkembangan

Teori perkembangan relevan dengan perencanaan karir yang memandang karir sebagai suatu aspek dari perkembangan total seseorang. Teori perkembangan diasumsikan kalau perkembangan karir adalah sebuah proses yang terus berlangsung diseluruh rentang usia kehidupan individu.

Ada banyak teori tentang perkembangan karir penulis mengambil satu yang paling berpengaruh yaitu teori Donald E Super, yang menekankan peran penting yang dimainkan kedewasaan kerja.

Konsep utama dalam teori Super adalah: 1. Tahap-tahap karir  
2. Tugas-tugas perkembangan yang dicapai ketika melewati tahap

---

<sup>32</sup> Robert L. Gibson & Marianne H. Mitchell, *Bimbingan Dan Konseling*, (Yogyakarta: Putaka Pelajar, 2016), h. 454

tertentu 3. Pengimplementasian konsep-diri bagi perkembangan identitas karir 4. Perkembangan kedewasaan karir dan 5. Pola karir.<sup>33</sup>

Yang lebih baru, super menyajikan sebuah teori perkembangan untuk seumur hidup berdasarkan 14 proposisi sebagai berikut:

1. Individu berbeda-beda dalam kemampuannya dan kepribadiannya, kebutuhan, nilai, minat, sifat/watak, dan konsep dirinya.
2. Individu memiliki kualifikasi yang cocok dengan suatu pekerjaan berdasarkan karakteristik yang dimilikinya.
3. Setiap pekerjaan membutuhkan pola karakteristik kemampuan dan kepribadian tertentu , namun senggann toleransi seorang insivisu dapat masuki pwkwrrjaan yang berbeda.
4. Prefensi dan kompetisi kerja, situasi yang di dalamnya individu tinggal dan bekerja dan dari situ kensep diri mereka berubah seiring waktu dan pengalaman.
5. Dalam proses perubahan ini bisa dijumlahkan dalam serangkaian tahap kehidupan (sebuah *maxisyle* atau siklus- maks) yang sicirikan sebagai urutan pertumbuhan, esplorasi, penetapan, pemeliharaan, dan penurunan.
6. Hakikat pola karir yaitu tingkat pekerjaan yang dicapai dan urutan, ferkuensi dan durasi kerja coba-coba dan stabil di

---

<sup>33</sup> *Ibid*, h. 456

tentukan oleh potensi tingkat sosial ekonomi, kemampuan mental, pensisikan, keahlian, karakteristik kepribadian, (kebutuhan nilai, minat, sifat, dan konsep diri), dan kematangan karir dan peluang yang datang padanya.

7. Keberhasilan dalam mengatasi tuntutan lingkungan organisme sidalam konteks tersebut di tahap karir apa pun tergantung individu untuk mengatasi tuntutan-tuntutan ini ( yaitu kematangan karirnya).
8. Kematangan karir adalah sebuah kostruk hipotesis.
9. Perkembangan lewat tahap-tahap kehidupan dapat dibimbing sebagian dengan memfasilitasi pematangan kempuan dan minat dan sebagian pengentasan realitas.
10. Proses pengembangan karir pada esensianya mengembangkan dan mengimpelmentasikan konsep diri dalam pekerjaan.
11. Proses sintesis atau kompromi antara individu dan faktor-faktor sosial antara konsep diri dan realitas merupakan salah satu permainan peran dan pembelajaran dari umpan balik.
12. Kepuasan kerja dan kepuasan hidup bergantung pada taraf dimana indifidu menemukan wadah yang tepat bagi kemampuan, kebutuhan, nilai, minat, sifat kepribadian, dan konsep diri.



13. Taraf kepuasan yang diperoleh dari kerja sesuai dengan taraf yang padanya mereka sudah mampu mengimplemntasikan konsep diri.

14. Pekerjaan dan karir menyediakan sebuah fokus bagi pengorganisasian kepribadian untuk pria dan wanita meskipun untuk beberapa orang fokus ini tidak begitu pentingatau bahkan tidak pernah ada.

Dari poin-poin diatas spat dijasikan acuan dalambimbingan karir yaitu dalam perkembangan karir.

c. Teori Kepribadian

Teori kepribadian melihat preferensi pekerjaan sebagai ekspresi kepribadian. Ada banyak perilaku pencarian karir yang merupakan sebuah pertumbuhan dari upaya-upaya untuk menyesuaikan diri karakteristik individu dengan bidang kerja tertentu.

Ada banyak teori kepribadian, namun ada teori yang sangat populer yang sangat erat kaitanya dengan bimbingan karir. Teori ini sering disebut klasik yang dikembangkan oleh Anne Roe, yang didasarkan oleh teori klasik Maslow tentang kebutuhan dasar. Kebutuhan yang diurutkan dari yang esensial bagi hidup hingga yang tertinggi bisa dicapai yaitu sebgai berikut.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> *Ibid*, h. 462

- Kebutuhan fisiologi
- Kebutuhan rasa aman
- Kebutuhan dimiliki dan dicintai
- Kebutuhan mempercayai-diri dan dihargai
- Kebutuhan akan informasi
- Kebutuhan akan pemahaman
- Kebutuhan akan keindahan
- Kebutuhan bagi aktualisasi-diri.

d. Teori Ekonomi

Teori ekonomi menekankan pentingnya faktor-faktor ekonomi dalam pilihan karir. Yang paling mencolok adalah konsep yang menyatakan bahwa kesediaan jenis pekerjaan versus ketersediaan pekerjaan yang terqualifikasi bagi pekerjaan ini. Selain itu faktor utama dalam pemilihan karir adalah “apakah jenis pekerjaan yang bisa saya peroleh?”.<sup>35</sup> Dalam hal semacam ini pertimbangan yang paling penting adalah kesanggupan menuediakan minimal kebutuhan dasar bagi dirinya dan keluarga. Keamanan kerja , keuntungan, asuransi kesehatan pensiun bisa juga menjadi acuan seseorang mencari pekerjaan tertentu.

Dalam teori pengambilan keputusan apapun memiliki akar-akarnya dibidang ekonomi dan mengimplikasikan kalau karir sipilih

---

<sup>35</sup> *Ibid*, h. 467

dari sejumlah alternatif berdasarkan pilihan mana yang tepat yang dapat menjanjikan penghargaan atau nilai tinggi bagi individu (jadi bukan melulu dalam pengertian uang).

## **8. Psikologi Perkembangan Karir**

Pelayanan bimbingan karir harus melihat atau mengetahui aspek perkembangan psikologis anak yang kita bimbing sehingga materi yang diberikan ada kesesuaian.

Menurut Martin Handoko, tahap-tahap perkembangan karir dibagi menjadi tiga tahap yaitu pokok :

- a. Tahap fantasi : 0 -11 tahun ( masa sekolah dasar)
- b. Tahap tentatif : 12-18 tahun ( masa sekolah menengah )
- c. Tahap realistik 19-25 (masa perguruan tinggi).<sup>36</sup>

Pada tahap fantasi, anak-anak sering menyebutkan cita-citanya kelak kalau besar jadi apa , misal jadi dokter, pilot dll. Mereka juga senang bermain peran misalnya main dokter-dokteran atau yang lainnya sesuai dengan peran yang dia lihat dilingkungannya. Ajabatan atau cita-citanya masih sangat dipengaruhi orang lain lingkung atau media masa seperti TV. Jadi apa yang dikatakan masih jauh dari pertimbangan rasional dan moral. Dalam hal ini orang tua dan pembimbing tidak perlu cemas, dalam hal ini anak belum mampu memilih jenis pekerjaan dan jabatan secara

---

<sup>36</sup> Anas Salahudin, *Op.Cit.* h. 119

rasional dan objektif karena mereka belum mengetahui minat bakat dan potensi mereka yang sebenarnya.

Tahap tentatif dibagi menjadi empat subtap yaitu : minat, kapasitas, nilai dan transisi. Pada tahap ini, anak mulai menyadari bahwa mereka memiliki minat dan kemampuan yang berbeda satu sama yang lain. Pada subtab minat, (11-12 tahun), anak cenderung melakukan pekerjaan-pekerjaan atau keinginan sesuai dengan minat dan kesukaan mereka saja, sedangkan pada (13-14 tahun) anak mulai melakukan pekerjaan didasarkan pada kemampuan masing-masing disamping minat dan kesukaanya. Pada (15-16 tahun) anak sudah bisa membedakan mana kegiatan atau pekerjaan yang dihargai oleh masyarakat dan mana yang kurang digargai; sedangkan (17-18 tahun) tahun sudah mampu memikirkan atau merencanakan karirnya berdasarkan minat, kemampuan dan nilai-nilai yang ingin diperjuangkan.

Pada usia perguruan tinggi (18 tahun keatas ), mereka memasuki tahap realistis. Mereka sudah mengenal secara lebih baik minat-minat , kemampuan dan nilai-nilai yang ingin dikejar. Lebih lagi mereka juga sudah menyadari berbagai bidang pekerjaan dengan segala kosekuensi dan tuntutan nya masing-masing. Oleh sebab itu pada tahap ini seorang remaja sudah mampu membuat perencanaan karir secara lebih rasional dan objektif.

Pada akhir masa remaja minat pada karir seringkali menjadi sumber pikiran. Seperti yang diterangkan oleh thomas bahwa, pada saat tersebut remaja belajar membedakan antara pilihan pekerjaan yang lebih di sukai dan dicita-citakan.<sup>37</sup>

Pada saat remaja, mereka mengalami kebingungan akan identitas diri. Seperti yang dikatakan oleh Erik Erison perkembangan remaja akhir yaitu *identity VS identity confusion* atau indentitas dan kebingungan identitas. Mengapa dikatakan seperti itu karena pada masa remaja banyak mengalami kebingungan dalam menentukan identitas diri, ia melihat dirinya seperti orang dewasa namun ia bukan pula orang dewasa jadi ia masih bingung dengan peran yang mana yang akan dilakukannya. Oleh sebab itu dibutuhkan bimbingan karir agar dapat mengatasi permasalahan tersebut.

## 9. Wirausaha Sebagai Solusi Karir

Semakin maju suatu negara semakin banyak orang yang terdidik dan semakin banyak pula orang menganggur, pekerjaan akan semakin sulit didapatkan. Oleh karena itu berwirausaha tentu saja menjadi trobosan yang sangat bagus dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM). Wirausaha ini pun dapat menjadi solusi dalam masalah karir.

---

<sup>37</sup> Elizabeth B Hurluck, *Psikologi Perkembang Suatu Pendekatan Sepanjang Rentan Kehidupan*, (Jakarta: Erlangga, 1980), h. 221.

Bayak orang yang sukses dengan berwirausaha. Namun untuk indonesia sendiri masih sangat sedikit yang milih jalan wirausaha ini.

Wirausaha menurut Buchari yang dikutip dari Joseph Schumpeter adalah *entrepreneur as the person who destroys the existing economic order by introducing new products and services, by creating new forms of organization, or by exploiting new raw materials.*<sup>38</sup>

Jadi arti wirausaha yang dimaksud di atas adalah orang yang mendobrak sistem ekonomi yang ada dengan memperkenalkan barang dan jasa yang baru, dengan menciptakan bentuk organisasi baru atau mengolah bahan baku baru. Orang tersebut melakukan kegiatannya melalui organisasi bisnis yang baru atau pun yang sudah ada.

Sudah banyak negara yang berwirausaha negara tersebut terbukti lebih maju dan sukses. Kenyataannya memang Indonesia masih tertinggal jauh dari negara yang lain.

Jadi sangat bagus apabila seorang pembimbing karir dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) generasi emas indonesia di arahkan kepada dunia wirausaha. Karena dampaknya sangat menunjang kemajuan bangsa dan masyarakat sekitar. Yang jelas menjadi solusi masalah karir dan sumber daya manusia (SDM).

Jurus awal jika ingin berwirausaha yang harus dilakukan yaitu sebagai berikut :

---

<sup>38</sup> Buchari Alma, *Kewirausahaan*, (Bandung : Alfabeta, 2009), h. 24

- Berani memulai
- Berani menanggung resiko
- Penuh perhitungan
- Memiliki rencana yang jelas
- Tidak cepat puas dan putus asa
- Optimis dan penuh keyakinan
- Memiliki tanggung jawab
- Memiliki etika moral
- Dan lain sebagainya.<sup>39</sup>

Setelah itu keberhasilan akan bisa dicapai begitu pula masalah karir akan berangsur-angsur terpecahkan. Beberapa keuntungan yang akan dicapai dengan berwirausaha yaitu :

1. Meningkatkan harga diri
2. Memperoleh penghasilan untuk diri sendiri
3. Ide dan motivasi yang timbul untuk maju semakin besar
4. Masa depan yang lebih cerah dan tidak tergantung kepada orang lain.

Tentu saja masih banyak lagi yang diperoleh dari berwirausaha, baik keuntungan secara finansial maupun kepuasan batin dengan adanya penyaluran eksistensi diri.


---

<sup>39</sup> Kasmir, *Kewirausahaan*, (Depok : Rajagrafindo Persada, 2016), h. 10.

## B. Sumber Daya Manusia (SDM)

### 1. Pengertian sumber daya manusia (SDM)

Pengertian sumber daya manusia menurut Sonny Sumarsono Sumber Daya Manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain sumber daya manusia (SDM) mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, sumber daya manusia (SDM) menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat”.<sup>40</sup>



Dari pengertian diatas sumber daya manusia (SDM) merupakan seluruh potensi diri manusia untuk menghasilkan sesuatu baik barang atau jasa ataupun pengetahuan yang dapat meningkatkan kualitas diri manusia.

Sementara itu Dalam UNDP (*United National Development Programme*) yang dikutip oleh Tadjuddin Noer Efendi mendefinisikan pengembangan atau peningkatan sumber daya manusia sebagai berikut:

---

<sup>40</sup> Subagyo, Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Pegawai Perusahaan Listrik Negara Rayon Tenggara Kabupaten Kutai Kartanegara, *eJournal Ilmu Pemerintahan*, Volume 3, Nomor 2, 2015: 1098-1112 ISSN 0000-000 0 (februari 2018), h. 1101



“Pengembangan manusia (sumber daya manusia) adalah proses meningkatkan kemampuan manusia untuk melakukan pilihan-pilihan. Pengertian ini memusatkan perhatian pada pemerataan dalam peningkatan kemampuan manusia (melalui investasi manusia itu sendiri) dan pada pemanfaatan kemampuan itu (melalui penciptaan kerangka keterlibatan manusia untuk mendapatkan dan perluasan kerja).”<sup>41</sup>

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan atau peningkatan sumber daya manusia tidak hanya sekedar meningkatkan kemampuan saja, tetapi juga menyangkut pemanfaatan kemampuan manusia, dengan demikian pengembangan sumber daya manusia termasuk di dalamnya meningkatkan partisipasi manusia melalui perluasan kesempatan untuk mendapatkan penghasilan, peluang kerja dan berusaha.

Menurut CIDA (*Canadian International Development Agency*) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia menekankan manusia baik sebagai alat (*means*) maupun tujuan akhir pembangunan. Dalam jangka pendek, dapat diartikan sebagai pengembangan pendidikan dan pelatihan untuk memenuhi kebutuhan segera tenaga ahli teknik, kepemimpinan, tenaga administrasi, dan upaya ini ditujukan pada kelompok sasaran untuk mempermudah mereka terlibat dalam sistem sosio-ekonomi di negara itu. Kelompok sasaran termasuk wanita, tunakisma, penduduk miskin didesa dan dikota, penduduk usia muda dan masyarakat terpencil dan lain-lain.<sup>42</sup>

Dari beberapa penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan atau peningkatan sumber daya manusia (SDM) adalah

---

<sup>41</sup> Tadjuddin Noer Effendi, *Sumber Daya Manusia Peluang Kerja Dan Kemiskinan*, (Yogyakarta: Tiara Wacana Yogya: 1995), h. 4

<sup>42</sup> *Ibid*, h.5

upaya untuk meningkatkan kemampuan manusia dengan memberikan kesempatan seluas-luasnya untuk peluang mendapatkan pendidikan, latihan, kesehatan, pekerjaan dan penghasilan. Dalam meningkatkan sumber daya manusia erat kaitanya dengan meningkatkan unsur potensi diri dan pemanfaatan potensi secara optimal.

## **2. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)**

Dalam meningkatkan sumber daya manusia harus mengacu pada Kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia sebuah bangsa ditentukan oleh 3 faktor utama yakni : pendidikan, kesehatan, dan ekonomi.<sup>43</sup> Oleh karena itu apabila kita menilai kualitas sumber daya manusia (SDM) sebuah bangsa dapat diukur dari tingkat tinggi rendahnya pendidikan, kesehatan, dan ekonomi bangsa tersebut melalui .

### **a. Pendidikan**

Pendidikan adalah suatu upaya untuk mengembangkan potensi manusia. Kemampuan yang dikembangkan dari sumber daya manusia ini mencakup beberapa aspek, aspek utamanya yaitu aspek non-fisik yakni : kemampuan berpikir, penalaran, intelektual, keterampilan, dan sebagainya.

### **b. Kesehatan**

---

<sup>43</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), h. 2

Tingkat kesehatan suatu bangsa dapat dilihat dari angka kematian (mortalitas) dan angka kesakita (morbilitas), melalui berbagai indikator. Indikator yang sering digunakan untuk mengukur derajat kesehatan masyarakat suatu bangsa dan juga sebagai indikator kualitas sumber daya manusia dari aspek kesehatan adalah : angka kematian bayi, angka kematian anak balita, angka kematian ibu karena melahirkan, angka kematian kasar dan angka kematian harapan hidup.

c. Ekonomi

Kondisi ekonomi suatu negara dapat menjadi ukuran kualitas sumber daya manusia. Yakni dengan pertumbuhan ekonomi dan dengan indikator pendapatan rata-rata per kapita (*income per-capita*).

### 3. Pengembangan Sumber daya manusia (SDM) Dan Kebutuhan Manusia

Setiap manusia pasti mempunyai kebutuhan, baik kebutuhan material maupun non-material, ada pun kebutuhan manusia sebagai dasar pengembangan sumber daya manusia adalah :

a. Kebutuhan Primer Sumber Daya Manusia (SDM)

Kebutuhan primer manusia adalah disebut juga kebutuhab fisiologis yang merupakan kebutuhan dasar bagi manusia (*basic needs*) kebutuhan ini masih bersifat fisik atau kebendaan.

Kebutuhan primer meliputi kebutuhan akan pangan, sandang dan papan. Ketiga kebutuhan pokok ini kenyataanya harus dipenuhi secara bersama-sama.

Manusia baik secara individu maupun kelompok (keluarga) seharusnya mampu untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut secara optimal. Untuk mencapai kebutuhan tersebut sudah barang tentu harus bekerja atau usaha, dan untuk bekerja maka ia perlu kemampuan yang memadai. Kemampuan bukan hanya semata-mata dari orang tua, melainkan harus dikembangkan secara profesional oleh suatu lembaga atau institusi pendidikan atau pelatihan. Dengan meningkatkan kerja atau usaha atau dengan sumber daya manusia yang mumpuni maka kebutuhan tersebut akan terpenuhi.

b. Kebutuhan Sekunder Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam kebutuhan sekunder ini meliputi kebutuhan sosial dan kebutuhan pengakuan dan pengembangan diri.

1) Kebutuhan Sosial

Hidup berkelompok adalah merupakan kebutuhan manusia sebagai makhluk sosial. Oleh sebab itu di dalam suatu masyarakat setiap orang adalah merupakan bagian atau anggota dari suatu kelompok atau organisasi. Di dalam kelompok atau organisasi masyarakat setiap orang dapat

menyalurkan keinginan atau perasaan-perasaan lain sebagai makhluk sosial.

## 2) Kebutuhan Pengakuan Dan Pengembangan Diri

Manusia pada hakikatnya ingin dihargai dan memperoleh pengakuan diri orang lain, baik dari kelompoknya maupun dari luar kelompok sosialnya. Apabila seseorang memperoleh pengakuan dan penghargaan diri itu, maka hal ini berarti dia mempunyai harga diri didalam kelompoknya.

Dismaping penghargaan sesorang membutuhkan pengembangan diri. Pengembangan diri ini macam-macam bentuknya anantara lain melalui pendidikan , pelatihan-pelatihan kemampuan.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan pengembangan sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan upaya untuk merealisasikan seua kebutuhan manusia.



## 4. Pelatihan Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam , berat pada abad milenial ini.

### a. Pengertian pelatihan dan pengembangan

Pelatihan sangatlah penting dalam pelaksanaan bimbingan karir sebagai peningkat sumber daya manusia (SDM), pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang.

Pelatihan adalah salah satu bentuk edukasi drngan prisip-prinsip pembelajaran, langkah-langkah berikut dpat diterapkan salam pelatihan :

- Pihak yang diberikan pelatihan (*trainee*) harus dapat dimotivasi untuk belajar;
- *Trainee* harus mempunyai kemampuan untuk belajar
- Proses pembelajaran harus dapat dipaksakan atau diperkuat
- Pelatihan harus menyediakan bahan-bahan yang dapat dipraktikkan atau diterapkan
- Bahan-bahan yang dipresentasikan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuh
- Materi yang diajarkan harus memiliki arti yang lengkap atau memenuhi kebutuhan.

Pelatihan memiliki kontribusi yang lebih dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM). Meskipun begitu pelatihan akan terlihat hasilnya kalau dikerjakan secara benar.

b. Sasaran pelatihan

Pada dasarnya setiap kegiatan yang terarah harus mempunyai sasaran atau tujuan yang jelas, memuat hasil yang ingin dicapai dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Demikian pula dengan pelatihan.

Kegiatan pelatihan pada dasarnya bertujuan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan tersebut. perubahan tingkah laku yang dimaksud disini adalah dapat berupa bertambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan perubahan peubahan sikap dan perilaku. Oleh karena itu, sasaran pelatihan dapat dikategorikanke dalam beberapa tipe tingkah laku yang diinginkan antara lain:

- Kategori psikomotorik, yang meliputi pengontrolan otot-otot sehingga seseorang dapat melakukan gerakan-gerakan yang tepat. Sasarannya salah agar orang tersebut memiliki keterampilan fidik tertentu.
- Kategori afektif, meliputi perasaan, nilai, dan sikap. Sasaran pelatihan dalam kategori ini adalah untuk membuat oarang mempunyai sikap tertentu.
- Kategori kognitif, meliputi proses intelaktual seperti mengingat, memahami, dan menganalisi. Sasaran pelatihan pada kategori ini adalah untuk mebuat orang mempunyai pengetahuan dan keterampilan berpikir.<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Verizhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Teori Praktek*, (Jakarta : Rajawali Press, 2011) , h. 215-216.

c. Manfaat pelatihan

Manfaat dari pelatihan diantaranya yaitu:

1. Membantu individu dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
2. Melalui pelatihan dan pengembangan variabel pengenalan , pencapaian prestasi pertumbuhan, tanggung jawab, dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
3. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
4. Membantu indivisu mengatasi stres, tekanan, frustasi, dan konflik.
5. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan, kepemimpinan, komunikasi dan sikap.
6. Meningkatkan kepuasan kerja dan pegakuan
7. Meningkatkan dan memperbaiki moral SDM
8. Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
9. Meningkatkan keterampilan interpersonal.<sup>45</sup>



---

<sup>45</sup> Ibid, h. 217



### **BAB III**

#### **UPTD PSAA BUDI ASIH BANDAR LAMPUNG**

##### **A. Gambaran Umum UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung**

###### **1. Sejarah Singkat**

Pada tahun 1981 Dinas Sosial Provinsi Daerah Tingkat I Lampung berinisiatif mendirikan sebuah lembaga yang dapat memberikan pelayanan dan perlindungan sosial bagi anak yatim, piatu, yatim piatu dan anak terlantar.

Melalui Surat Kepala Dinas Sosial Provinsi Daerah Tingkat I Lampung Nomor A1.012/598/B.III/1981, tanggal 1 Maret 1981 tentang Permohonan Diterbitkannya Surat Keputusan Gubernur Lampung perihal Pembentukan Panti Asuhan Yatim Piatu Budi Asih, maka pada tanggal 23 April 1981 telah diterbitkan Surat Keputusan Gubernur Lampung Nomor G/070/B.II/HK/81, tentang Pembentukan Panti Asuhan Yatim Piatu "Budi Asih" Provinsi Lampung.

Kemudian dalam perkembangannya, Panti Asuhan Yatim Piatu "Budi Asih" Provinsi Lampung, sekarang lebih dikenal dengan nama UPTD PSAA "Budi Asih" berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 27 Tahun 2010 berlokasi di jalan Urip Sumoharjo No.32 Gunung Sulah Kecamatan Sukarame Bandar Lampung dengan menempati areal seluas 4.186 M<sup>2</sup> eks Panti Werdha "Budi Asih".

Kemudian berdasarkan peraturan Gubernur Nomor: 27 Tahun 2010 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas UPTD) Dinas, maka UPTD Pelayanan Sosial Asuhan Anak Budi Asih merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Sosial Provinsi Lampung.

## **2. Landasan Hukum**

### **1. Landasan Pokok**

Undang-Undang Dasar 1945 :

- Pasal 27 ayat (2) yang menyebutkan : “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.
- Pasal 28B ayat (2) : “setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi”.
- Pasal 31 ayat (1) : “setiap warga negara berhak memperoleh pendidikan”.
- Pasal 31 ayat (2) : “setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya”.
- Pasal 34 ayat (1) : “fakir miskin dan anak-anak terlantar dipelihara oleh negara”.

- Pasal 34 ayat (2) : “negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”

## 2. Landasan Operasional

### 1. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1974 tentang Kesejahteraan Anak.

- Orangtua adalah yang pertama-tama bertanggung-jawab atas terwujudnya kesejahteraan anak baik secara rohani, jasmani maupun sosial (Pasal 9)
- Orang tua yang terbukti melalaikan tanggung jawabnya sebagaimana termaksud dalam Pasal 9, sehingga mengakibatkan timbulnya hambatan dalam pertumbuhan dan perkembangan anak, dapat dicabut kuasa asuhnya sebagai orang tua terhadap anaknya. Dalam hal itu ditunjuk orang atau badan sebagai wali (Pasal 10 Ayat 1).

### 2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak.

Setiap anak berhak untuk dapat hidup, tumbuh, berkembang, dan berpartisipasi secara wajar sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi (Pasal 4).

### 3. Keputusan Presiden No. 36 tahun 1990 tentang Pengesahan Konvensi Hak-hak Anak.

#### 4. Peraturan Pemerintah No. 2 tahun 1980, Pasal 2

- Usaha kesejahteraan anak pertama-tama dan terutama menjadi tanggung jawab orang tua.
- Pemerintah dan/atau masyarakat melaksanakan usaha kesejahteraan anak dengan tujuan membantu mewujudkan kesejahteraan anak.
- Pemerintah mendorong, membimbing, membina masyarakat untuk berperan serta melaksanakan usaha kesejahteraan anak.

### 3. Visi Dan Misi

#### 1. Visi

Terwujudnya kesetaraan dan kemandirian anak di masyarakat.

#### 2. Misi

- Meningkatkan kualitas pelayanan bagi anak yatim, piatu, dan/atau yatim piatu terlantar.
- Meningkatkan sumber dan potensi yang ada di dalam panti.
- Meningkatkan profesionalisme pekerja sosial dalam memberikan pelayanan bagi anak yatim, piatu, dan atau yatim piatu terlantar.



4. Kedudukan


UPTD Pelayanan Sosial Asuhan Anak Budi Asih merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Provinsi Lampung.

5. Tugas Pokok

UPTD Pelayanan Sosial Asuhan Anak Budi Asih mempunyai tugas memberikan pelayanan dan penyantunan, meliputi bimbingan fisik, meliputi sosial, latihan keterampilan dan resosialisasi serta pembinaan lanjut bagi anak yatim piatu.

6. Fungsi

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) UPTD Pelayanan Sosial Asuhan Anak Budi Asih, mempunyai fungsi :

- 
- a. Pusat penyebaran pelayanan kesejahteraan sosial
  - b. Pusat pengembangan kesempatan kerja
  - c. Pusat latihan keterampilan
  - d. Pusat informasi kesejahteraan sosial
  - e. Pelaksanaan tempat rujukan bagi pelayanan rehabilitasi dari lembaga rehabilitasi lainnya
  - f. Pelaksanaan penyantunan asuhan anak Budi Asih
  - g. Pelaksanaan pengelolaan urusan ketatausahaan

7. Tata Kerja

UPTD Pelayanan Sosial Asuhan Anak Budi Asih bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Sosial Provinsi Lampung.

8. Kondisi Fisik UPTD PSAA Budi Asih

Kondisi tanah di wilayah Gunung Sulah memiliki bentuk topografis yang relatif bergelombang dan berbukit-bukit dengan menempati areal seluas 4.186 M2 dibangun UPTD PSAA Budi Asuh Bandar Lampung.

**Tabel 1**  
**Kondi fisik UPTD PSAA Budi Asuh Bandar Lampung**

No.	NAMA BANGUNAN	Jumlah	LUAS(M <sup>2</sup> )
1	2	3	4
1.	Kantor	1 unit	145
2.	Asrama Putra	1 unit	260
3.	Asrama Putri	1 unit	195
4.	Rumah Pengasuh	3 unit	@ 45
5.	Dapur	1 unit	90
6.	Ruang Makan	1 unit	36
7.	Musholla	1 unit	65
8.	Aula	1 unit	200

*Sumber data : dokumentasi UPTD PSAA Budi Asih lampung.*

Berdasarkan tabel di atas areal seluas 4.186 M2 adalah tempat didirikannya UPTD PSAA Budi Asih yang dibangun secara bertahap, yang terdiri dari 10 unit bangunan dengan tanah yang disiapkan oleh pemerintah Provinsi Lampung.

9. Sarana Dan Prasarana

Ketersediaan sarana prasarana merupakan penunjang seluruh kegiatan yang ada di UPTD PSAA Budi Asih, terdapat sarana untuk anak asuh dan sarana kantor.

**Tabel 2**  
**Sarana Dan Prasarana Kantor UPTD PSAA Budi Asih**

NO	JENIS BARANG	JUMLAH	KETERANGAN
1	2	3	4
1.	Meja Tulis ½ biro	13 buah	Rusak 6 buah
2.	Kursi kayu	14 buah	Rusak 8 buah
3.	Kursi putar	1 buah	Rusak
4.	Kursi Lipat	125 buah	Baik
5.	Jam dinding	7 buah	Rusak 2 buah
6.	Mesin Ketik	2 buah	Baik
7.	Pesawat Televisi	2 buah	Baik
8.	Pesawat Telpn	1 buah	Baik
9.	Kipas Angin	1 buah	Baik
10.	Kursi Plastik	50 buah	Baik
11.	Kursi Tamu	1 set	Baik

12.	Almari Arsip	1 buah	Baik
13.	Almari File	1 buah	Baik
14.	Mesin Cuci	2 buah	Baik
15.	Komputer	1 buah	Baik
16.	Air Conditioner (AC)	3 buah	Baik
17.	Electone	1 unit	Baik
18.	Mobil Dinas	1 unit	Baik
19.	Motor Dinas	1 unit	Baik
20.	Lemari Es	2 unit	Rusak 1 buah
21.	Dipan	86 buah	Rusak 15 buah
22.	Kasur Busa	86 buah	Rusak 20 buah
23.	Lemari Pakaian Siswa	86 buah	Rusak 15 buah

*Sumber data : dokumentasi UPTD PSAA Budi Asih.*

Dapat dilihat bagaimana sarana dan prasarana kantor dari tabel di atas ada beberapa yang rusak yang perlu dibenahi dan ditambah. Jadi tabel diatas merupakan paparan sarana dan prasarana yang ada.

#### **10. Staf Pegawai**

Posisi sumberdaya Manusia berdasarkan status kepegawaian. Terdapat 15 orang petugas yang terlibat dalam proses Pelayanan meliputi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Tenaga Sukarela (Non PNS) Tabel 3.



**Tabel 3**  
**Posisi SDM UPTD PSAA Budi Asih**  
**Berdasarkan Status Kepegawaian Tahun 2017**

No	Unit Kerja	PNS	Honore r PNS	Honore r Non PNS	Jumla h
1	2	3	4	5	6
1.	Kepala UPTD PSAA	1	-	-	1
2.	Sub Bag Tata Usaha	5	-	-	5
3.	Seksi Pelayanan	4	-	-	4
4.	Seksi Penyantunan	5	-	-	5
5.	Kelompok Jabatan Fungsional	2	-	-	2
6.	Pembina Mental		-	1	1
7.	Keagamaan		-	-	-
8.	Petugas Medis		-	1	1
9.	Petugas Dapur			1	1
	Petugas Keamanan				
<b>Jumlah</b>		<b>17</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>20</b>

*Sumber data : dokumentasi UPTD PSAA Budi Asih.*

Selanjutnya Jumlah Pegawai Tetap berdasarkan jenis kelamin dan golongan kepangkatan. Pegawai Tetap (PNS) sebagaimana dalam tabel, berjumlah 15 orang dengan rincian sebagaimana dalam tabel 4.

**Tabel 4**  
**Pegawai Tetap UPTD PSAA Budi Asih**  
**Berdasarkan Jenis Kelamin dan Golongan Kepangkatan**  
**Tahun 2017**

No.	Jenis Kelamin	Golongan				Jumlah
		I	II	III	IV	
1.	L			7	1	orang
2.	P		1	7	1	orang
Jumlah			1	14	2	17 orang

*Sumber data : dokumentasi UPTD PSAA Budi Asih.*

Dari tabel-tabel diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat 20 staf pegawai di UPTD PSAA Budi Asih yang terdiri dari PNS dan non PNS, yaitu 17 PNS yang terdiri dari : Kepala UPTD PSAA, Sub Bag Tata Usaha, Seksi Pelayanan, Seksi Penyaluran, Kelompok Jabatan Fungsional serta 3 pegawai non PNS yang terdiri dari : Pembina Mental Keagamaan, Petugas Dapur Petugas Keamanan.

#### 11. Data Anak Asuh

Pada tahun 2017-2018 anak asuh yang tinggal di UPTD PSAA Budi Asih berjumlah 50 orang. Anak asuh tersebut berasal dari seluruh Kabupaten di Provinsi Lampung yang memiliki latar belakang kehidupan keluarga yang kurang mampu.

Tabel 5  
Status anak asuh di UPTD PSAA Budi Asih  
Tahun 2017/2018

STATUS ANAK	JUMLAH	JENJANG PENDIDIKAN	JUMLAH
Yatim	17 orang	SD	4 orang
Piatu	4 orang	SMP/Mts	10 orang
Yatim Piatu	1 orang	SMA/SMK	36 orang
Terlantar	28 orang	Kuliah	-
<b>Jumlah</b>	<b>50 orang</b>		

*Sumber data : observasi di UPTD PSAA Budi Asih.*

Dari 50 orang anak asuh terdiri dari 24 anak laki dan 26 anak perempuan.

#### **B. Pelaksanaan Layanan Bimbingan Karir Sebagai Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) Di UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung**

Sebagaimana dalam observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh penulis, bahwa pelaksanaan layanan bimbingan karir di UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung sudah berjalan sejak lama, bimbingan karir ini sebagai bentuk layanan bantuan bagi anak asuh yang ada disana.

Berikut ini adalah waktu pelaksanaan bimbingan karir yang dilaksanakan di UPTD PSAA Budi Asih. Berdasarkan data wawancara dengan pembimbing Dalam hal ini diungkapkan oleh ibu Tini selaku pembimbing utama dalam pelaksanaan bimbingan karir.

“Kalau bimbingan karir kami lakukan Mbak biasanya satu minggu sekali, pada hari Sabtu biasanya dan itu juga dalam bentuk bimbingan kelompok yang kami lakukan”. “Biasanya jam 2 sampai asar, tempatnya di aula mbak”.<sup>46</sup>

Dari pemamparan di atas dapat kita simpulkan waktu dan tempat pelaksanaan bimbingan karir di UPTD PSAA Budi Asih diterangkan di tabel 6.

Tabel 6  
Pelaksanaan layanan bimbingan karir di UPTD PSAA Budi Asih

<b>Pelaksanaan bimbingan karir</b>	
Hari	Sabtu
Waktu	14.00 WIB s.d selesai
Tempat	Aula UPTD PSAA Budi Asih
Teknik pendaktan	Bimbingan Kelompok

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa bimbingan karir sebagai peningkatan sumber daya manusia (SDM) di UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung dilaksanakan secara rutin dan dalam bentuk berkelompok.

---

<sup>46</sup> Ibu Tini pembimbing karir UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung, *wawancara*, 03 juni 2018.

Dalam pelaksanaan layanan bimbingan karir ini anak asuh dibimbing dengan 3 pembimbing pegawai UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung. Namun para pembimbing juga sering mendatangkan narasumber dari tempat lain dan bergabung dengan beberapa organisasi. Yang biasanya juga memberikan pelatihan dalam rangka bimbingan karir.

Dalam pelaksanaan bimbingan karir yang menjadi peserta adalah seluruh anak asuh meskipun dalam penelitian ini difokuskan kepada anak yang usia pendidikannya SLTA. Data nama peserta bimbingan karir terlampir.

Setelah paparan diatas menjelaskan tentang waktu dan tempat pelaksanaan layanan bimbingan karir, sesuai dengan teori yang mengatakan terdapat beberapa proses atau cara dalam meningkatkan sumber daya manusia, berikut ini adalah program layanan bimbingan karir sebagai peningkatan sumber daya manusia yang dilaksanakan di UPTD PSAA Budi asih yaitu : pelatihan, motivasi, mendatangkan narasumber dan evaluasi kegiatan .

## **1. Pelatihan**

Berikut ini merupakan data yang diperoleh penulis saat melakukan penelitian, bahwa pembimbing menggunakan pelatihan ini sebagai metode bimbingan yang paling pokok. Pembimbing mekangatakan bahwa dengan pelatihan atau praktik langsung anak lebih cepat

memahami materi yang disampaikan dan kelihatan hasilnya dalam meningkatkan meningkatkan sumber daya manusia (SDM).

Hal tersebut mejadi alasan mengapa UPTD PSAA Budi Asih lebih mengarahkan menggunakan metode pelatihan. Sangat sesuai dengan teori yang ada, bawasannya pelatihan sangat menunjang keberhasilan dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM). Pelatihan yang diberikan pembimbing mengarahkan kepada aspek kecerdasan motorik sehingga anak asuh memiliki skill untuk bekal masa depan dan menambah pengetahuan.

Pembimbing juga mengatakan bahwa dengan pelatihan ini, mereka bisa melihat minat dan bakat yang dimiliki dari setiap anak asuh. Sehingga bimbingan yang diberikan bisa diterima dengan baik.

Berikut ini kegiatan bimbingan karir dalam bentuk pelatihan yang dilaksanakan di UPTD PSAA Budi Asih dapat dilihat di tabel 7 dibawah ini.



Tabel 7  
Pelaksanaan Layanan Bimbingan Karir Sebagai Peningkatan SDM Dalam  
Bentuk Pelatihan

No	Tanggal	Uraian Kegiatan	Metode	Pembimbing	Ket.
1	03/03/2018	Keterampilan buat telur asin	Pelatihan	Tini	
2	24/03/2018	Sulam manik- manik	Pelatihan	Maryani	
3	31/03/2018	Menjahit	Pelatihan	Maryani	
4	14/04/2018	Bordir	Pelatihan	Maryani	
5	21/04/2018	Membuat kue donat dan bronis	Pelatihan	Tini	
6	28/04/2018	Kaligrafi	Pelatihan	Hartono	
7	05/05/2018	Budi daya lele	Pelatihan	Yatim Mandiri	
8	12/05/2018	Lukisan kaca	Pelatihan	Yatim Mandiri	
9	12/05/2018	Bunga buket	Pelatihan	Yatim Mandiri	
10	19/05/2018	Pemanfaatan barang bekas	Pelatihan	Tini	
11	20/05/2018	Pelatihan boneka horta	Pelatihan	Hartono dan Nariyah Sulistiani	
12	26/05/20	Make up artis	Pelatihan	JJE	-
13	02/06/2018	Pengembangan bakat menari	Pelatihan	JJE	Kerjasa ma dengan organisas i lain sebagai

					narasumber
--	--	--	--	--	------------

*Sumber Data : Observasi, Wawancara dan Dokumentasi di UPTD*

*PSAA Budi Asih*

Dari tabel di atas dapat diketahui terdapat 13 macam bentuk pelatihan keterampilan yang dilaksanakan dengan pembimbing yang berbeda-beda.

Adapun tahapan-tahapan pelaksanaan bimbingan karir sebagai peningkatan sumber daya manusia (SDM) dalam bentuk pelatihan yaitu sebagai berikut :

1) Tahap awal

- Pembukaan : Pembimbing membuka kegiatan bimbingan karir dengan ucapan salam, kemudian menyapa dan menanyakan kabar dan saling berkenalan, menjelaskan maksud dan tujuan.

- Pembentukan kelompok

Setelah tahapan sebelumnya teralui pembimbing membentuk kelompok bimbingan karir yang terdiri dari 6-10 orang.

2) Isi

- Pembimbing menjelaskan materi pelatihan kepada peserta pelatihan dan memberi kesempatan bertanya kepada peserta mengenai materi yang disampaikan.



- Pembimbing mempraktekkan materi yang disampaikan kemudian peserta mulai mengikuti.
  - Masing-masing kelompok bekerjasama dalam mempraktikan materi yang diberikan.
  - Menyelesaikan pelatihan
- 3) Penutup, pembimbing menutup dengan ucapan terimakasih dan salam.

Setelah proses pelatihan selesai, pembimbing tetap memantau dan mengevaluasi perkembangan suber daya manusia anak asuh.

## **2. Motivasi ( dengan metode ceramah)**

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi dalam bentuk ceramah dijadikan sebagai salah satu program bimbingan karir di UPTD PSAA Budi Asih, motivasi dengan metode ceramah ini lebih mudah diterapkan oleh pembimbing biasanya dilakukan secara lisan dan secara tatap muka.

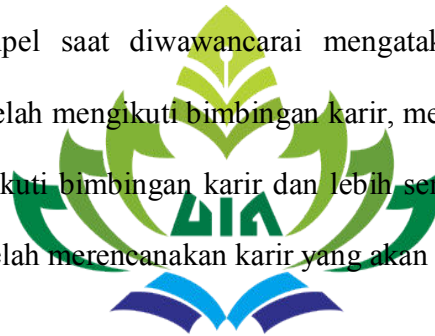
Pembimbing juga mengarahkan pada minat dan bakat yang dimiliki setiap anak. Semangat dan motivasi yang diberikan oleh pembimbing memberikan kekuatan dukungan sosial dan mental kepada anak asuh untuk maju, hal itu diketahui melalui wawancara yang penulis lakukan dengan anak asuh yang menjadi sample.

“kami menganggap pembimbing yang ada disini sebagai orang tua kami mereka selalu memotivasi mendukung dan merawat kami hingga kami berhasil”.<sup>47</sup>

Pembimbing yang memberikan bimbingan karir selain pembimbing karir sebagai pegawai tetap, UPTD PSAA Budi Asih bekerjasama dengan organisasi lain, selain itu juga mahasiswa yang datang yang ingin memberikan motivasi juga dipersilahkan.

Motivasi materi motivasi yang diberikan yaitu motivasi sekolah lanjutan dan pilihan pekerjaan.

Bimbingan karir dalam bentuk ini bisa dikatakan berhasil, dari 6 orang sampel saat diwawancarai mengatakan ada perubahan pada dirinya setelah mengikuti bimbingan karir, mereka merasa lebih bahagia bisa mengikuti bimbingan karir dan lebih semangat untuk meraih cita-cita serta telah merencanakan karir yang akan dipilihnya.



### **3. Mendatangkan Narasumber**

Pembimbing UPTD PSAA Budi Asih mendatangkan narasumber untuk mengisi pelatihan dan memotivasi anak dalam merencanakan dan memantapkan pilihan karirnya. Anak asuh menambah pengalaman dan mendapat informasi terkait pilihan karir yang bisa dipilihnya.

---

<sup>47</sup> Luluk Istante Sample Anak Asuh Di UPTD PSAA Budi Asih, *Wawancara* 20 Mei 2018

Narasumber Yang Pernah Didatangkan Yaitu Yatim Mandiri dan komunitas JJE (Jalan Jalan Edukasi) lampung memberikan pelatihan keterampilan bunga bunga buket, keterampilan kotak tisu dan pembenihan lele. Selain itu juga ada mahasiswa dari UNILA, Malahayati, ITERA dan juga UIN Raden Intan Lampung yang memberikan bimbingan karir melalui motivasi kepada pendidikan lanjutan.

Selain itu semakin banyak relasi yang ada maka lebih mudah bagi anak asuh mendapatkan informasi seputar karir yang diminatinya.

#### **4. Evaluasi Kegiatan Bimbingan Karir**

Setiap kegiatan pasti membutuhkan evaluasi begitu pula dengan bimbingan karir yang ada di UPTD PSAA Budi Asih, hal ini bertujuan agar diketahui bagaimana hasil atau perkembangan setiap anak asuh setelah melaksanakan bimbingan karir sebagai peningkatan sumber daya manusia (SDM).

Dari hasil wawancara, pembimbing mengatakan bahwa setelah pelaksanaan bimbingan karir pembimbing selalu melakukan evaluasi. Evaluasi yang dilakukan yaitu melihat bagaimana peserta didik yang sudah diberi motivasi atau pelatihan perkembangannya. Pembimbing melihat apakah bimbingan yang diberikan diamalkan atau tidak, mampu meningkatkan sumber daya manusia anak asuh atau tidak.<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> Ibu Maryani pembimbing karir UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung, wawancara, 03 juni 2018.

Pembimbing mengatakan bahwa ada peningkatan sumber daya manusia pada anak yang mengikuti kegiatan bimbingan karir. Salah satu contohnya adalah setelah dilaksanakan bimbingan karir dalam bentuk pelatihan lukisan kaca, anak asuh mulai menerapkannya bahkan sudah bisa memasarkan hasil karyanya, sudah ada 5 lukisan kaca yang terjual.<sup>49</sup> Artinya dari evaluasi ini terlihat bahwa ada perkembangan atau peningkatan sumber daya manusia di UPTD PSAA Budi Asih. Oleh karena itu tujuan dari pelaksanaan bimbingan karir sebagai peningkatan sumber daya manusia di UPTD PSAA Budi Asih bisa dikatakan dapat terlaksana dengan baik dan membuahkan hasil.

Selain itu untuk menunjang keberhasilan peningkatan sumber daya manusia anak asuh di UPTD PSAA Budi Asih pembimbing juga memberikan bimbingan langsung untuk belajar berwirausaha (praktek langsung) , pelaksanaannya melalui kegiatan Panti Expo yang diadakan setiap tahun, kegiatan yang ada didalamnya yaitu bazar hasil karya dari pelatihan yang telah diberikan. Terdapat beberapa kegiatan penunjang prestasi yaitu lomba-lomba yang bertujuan meningkatkan sumber daya manusia sesuai minat dan bakat anak asuh setelah diberikan bimbingan.

---

<sup>49</sup> Ibu Suhartini dan Bapak Tono pembimbing karir UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung, *wawancara*, 03 juni 2018.

Salain itu anak sebagian sudah mulai memasarkan secara *online* kepada teman-temnya melalui sosial media dan dan bayak teman yang memesannya.

Dari empat metode pelaksanaan layanan bimbingan karir di UPTD PSAA Budi Asih berhasil meningkatkan sumber daya manusia anak asuh. Bimbingan karir yang diberikan juga sudah diusahakan semaksimal mungkin oleh pembimbing. Adapun beberapa kekurangan seperti vasilitas atau yang lainnya juga sudah disadari oleh pembimbing dan akan segera ditingkatkan. Hal ini sinyatakan oleh pimpinan UPTD PSAA Budi saat penulis mewawancarai, kami sudah berupaya sebaik mungkin dalam memberikan layanan terhadap anak asuh adapun kekerangan-kekuranga yang ada seperti fasilitas dan layanan berdasarkan usia anak akan segera ditingkatkan.<sup>50</sup>



---

<sup>50</sup> Andri, Kepala UPTD PSAA Budi Asih Bandar, *Wawancara*, 03 Juni 2018.

**BAB IV**  
**ANALISIS PELAKSANAAN LAYANAN BIMBINGAN KARIR**  
**SEBAGAI PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**DI UPTD PSAA BUDI ASIH BANDAR LAMPUNG**

**Pelaksanaan Layanan Bimbingan Karir Sebagai Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) Di UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung**

Pada bab ini menjelaskan hasil-hasil dari penelitian yang didapatkan dari proses penelitian dan menjelaskan mengenai bagian-bagian sebelumnya. Berdasarkan paparan pada bab-bab sebelumnya maka dapat dilihat bagaimana pelaksanaan layanan bimbingan karir sebagai peningkatan sumber daya manusia (SDM) di UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung. Metode pelaksanaan Layanan bimbingan karir yang diberikan yaitu pelatihan, motivasi (dalam bentuk ceramah), mendatangkan narasumber dan evaluasi kegiatan. Sedangkan kegiatan penunjang bimbingan karir terdapat kegiatan wirausaha dan lomba-lomba dan acara-acara yang dapat meningkatkan sumber daya manusia anak asuh.

Diketahui bahwa sebelumnya terdapat masalah rendahnya sumber daya manusia anak asuh pada awal masuk di UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung, seperti rendahnya pengetahuan anak tentang karir kedepannya, anak tidak bisa berkembang tanpa bimbingan dan malas-malas serta anak asuh tidak mengetahui potensi dirinya. Hal itu dapat dilihat dari latar belakang anak asuh yang masuk keseluruhan mengalami keterbatasan sosial atau keterbatasan ekonomi sehingga berujung pada lemahnya sumber daya manusia anak asuh.

Sebagaimana telah penulis jelaskan sebelumnya, bahwa dengan adanya layanan bimbingan karir yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan , motivasi (dengan metode ceramah) dan mendatangkan narasumber ini bertujuan akhir untuk membantu anak asuh dalam meningkatkan sumber daya manusia yang sebelumnya rendah. Anak asuh dapat mengembangkan minat dan bakat yang dimiliki sebagai persiapan karir yang sesuai dan diminati. Anak asuh bisa meningkatkan sumber daya manusia dengan melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi dan bisa juga bagi yang ingin bekerja , mereka sudah siap untuk bersaing dengan skill yang dimiliki yang diperoleh dari proses bimbingan karir.

Melihat kembali pemaparan pada BAB II halaman 26 tentang fungsi dari bimbingan karir yang diantaranya memberikan kematapan pilihan pendidikan lanjutan atau pilihan jurusan kepada bidang karir yang akan dituju, memberikan bekal berupa kompetensi atau skill bagi masing-masing individu sehingga dapat bersaing didunia kerja serta membantu membentuk kemandirian anak asuh sekarang dan yang akan datang dan yang terkhusus meningkatkan sumber daya manusia (SDM).

Sesuai dengan bahasan diatas beberapa langkah dalam proses pelaksanaan layanan bimbingan karir sebagai peningkatan sumber daya manusia (SDM) di UPTD PSAA budi asih akan dianalisis dengan analisis kualitatif. Adapun analisis data dari lapangan dan dilandasi teori adalah sebagai berikut :

## 1. Pelatihan

Sesuai dengan teori yang ada di BAB II halaman 28 tentang metode bimbingan karir, Pelatihan merupakan salah satu metode bimbingan karir yang bertujuan mengembangkan potensi diri dan meningkatkan sumber daya manusia (SDM). Pelaksanaan pelatihan dijelaskan merupakan wahana untuk membangun sumber daya manusia (SDM) menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan serta sebagai salah satu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran yang cepat dimengerti. Pelatihan itu sendiri bertujuan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan tersebut. perubahan tingkah laku yang dimaksud disini adalah dapat berupa bertambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan perubahan-perubahan sikap dan perilaku.

Paparan diatas merupakan teori mengenai pelatihan. Sedangkan data yang didapat dilapangan oleh penulis menunjukan ada kesesuaian dengan teori. Pembimbing memberikan layanan bimbingan karir sebagai peningkatan sumber daya manusia dengan metode pelatihan.

Dapat dilihat juga dalam BAB III halaman 65 bentuk pelatihan yang diberikan sangat variatif terdapat 13 macam bentuk pelatihan keterampilan yaitu : Keterampilan Buat Telur Asin, Sulam Manik-Manik, Menjahit, Bordir, Membuat Kue Donat Dan Bronis, Kaligrafi, Budi Daya Lele, Lukisan Kaca, Bunga Buket, Pemanfaatan Barang Bekas, Pelatihan Bakat Menari, Make Up Artis Dan Pelatihan Boneka Horta. Dari seluruhnya pelatihan tersebut memberikan



perubahan pada aspek keterampilan pengetahuan dan perubahan sikap, bakat dan minat anak , seluruhnya tersalurkan dengan baik. Yang artinya ada peningkatan sumber daya manusia (SDM) setelah anak asuh mengikuti bimbingan karir dalam bentuk pelatihan.

Seperti yang dijelaskan pada BAB II halaman 45, bahwa kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari 3 aspek: pendidikan, kesehatan, dan ekonomi. Dari data

dilapangan diketahui bahwa ada peningkatan pengetahuan dan keterampilan artinya kualitas pendidikan anak peramabah. Selain itu juga anak asuh yang diberi

pelatihan keterampilan mulai berwirausaha yang artinya menambah aspek finansial dan bisa dikatakan ekonomi anak asuh akan berangsur berubah meningkat dari sebelumnya. Anak asuh menjadi mandiri dan lebih percaya diri.

Data lain yang penulis dapatkan anak asuh lebih berprestasi dari sebelumnya, beberapa anak asuh mendapatkan juara saat mengikuti lomba-lomba, selain itu perkembangan dapat dilihat dari antusias anak asuh dalam mengikuti berbagai kegiatan tidak lagi malas-malasan. Data kegiatan dan juara yang pernah dilaksanakan dapat dilihat di lampiran.

Oleh karena itu penulis katakan pelaksanaan layanan bimbingan karir sebagai peningkatan sumber daya manusia di UPTD PSAA Budi Asih berhasil dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

## 2. Motivasi (dengan Metode Ceramah)

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi dalam bimbingan karir bertujuan merubah sikap, pikiran, dan perilaku dari seseorang dari yang malas menjadi semangat dari yang tidak tau menjadi tau. motivasi biasanya disampaikan dalam bentuk metode ceramah. metode ini lebih mudah diterapkan oleh pembimbing karena seperti kegiatan guru sedang belajar mengajar metode ini biasanya dilakukan secara lisan dan secara tatap muka.

Dari data yang penulis dapatkan dilapangan pembimbing memberikan motivasi sesuai dengan teori yang ada. Pembimbing menyemangati anak asuh untuk melanjutkan perjalanan karirnya dengan memilih pendidikan lanjutan. Peserta didik dimotivasi agar tidak menyerah.

Dari hasil wawancara dengan maria sopia dia mengatakan setelah diberikan bimbingan ia merasa senang dan bertambah wawasannya serta lebih semangat untuk meraih cita-cita, dia berkeinginan melanjutkan kuliah dengan mencari biasiswa. Dari 6 orang yang dijadikan sampel seluruhnya mempunyai semangat dan memilih karirnya bahkan sudah mulai melaksanakannya, 3 sample mempersiapkan diri untuk melanjutkan kuliah sambil berwirausaha online (Mahmud, Maria Sopiana, dan Luluk Istante), 1 orang sample sudah melanjutkan kuliah yaitu Desi Wahyuni dan 2 orang lagi bekerja sesuai dengan keinginannya yaitu Adiyas Haryono dan Edi Mulyono.

Dari data di lapangan yang penulis paparkan di atas menunjukkan bahwa setelah pelaksanaan bimbingan karir sebagai peningkatan sumber daya manusia tersebut anak asuh memiliki perubahan yang lebih baik, yakni dapat menentukan pilihan karirnya. Jadi bimbingan karir dalam bentuk motivasi dengan metode ceramah ini bisa dikatakan berhasil meningkatkan sumber daya manusia (SDM) anak asuh.

### **3. Mendatangkan Narasumber**

Di BAB II halaman 28 dijelaskan narasumber merupakan seseorang atau lembaga yang memberikan informasi yang dibutuhkan. Sedangkan data yang terdapat di lapangan yaitu Pembimbing UPTD PSAA Budi Asih mendatangkan narasumber untuk mengisi pelatihan dan memotivasi anak dalam merencanakan dan memantapkan pilihan karirnya. Anak asuh menambah pengalaman dan mendapat informasi terkait pilihan karir yang bisa dipilihnya.

Jika dilihat kembali pada BAB III halaman 69, upaya bimbingan karir dengan metode mendatangkan narasumber di UPTD PSAA Budi Asih sudah cukup baik. Pembimbing mendatangkan narasumber yang dapat memberikan informasi serta memberikan pengetahuan melalui pelatihan dan motivasi sehingga informasi karir lebih luas.

Dari hasil wawancara dengan anak asuh bahwa kegiatan ini sangat membantu anak asuh mendapatkan informasi salah satunya yaitu informasi

beasiswa kuliah yang di programkan yatim mandiri yang dapat menjadi opsi pilihan karir bagi anak asuh.

#### **4. Evaluasi Kegiatan Bimbingan Karir**

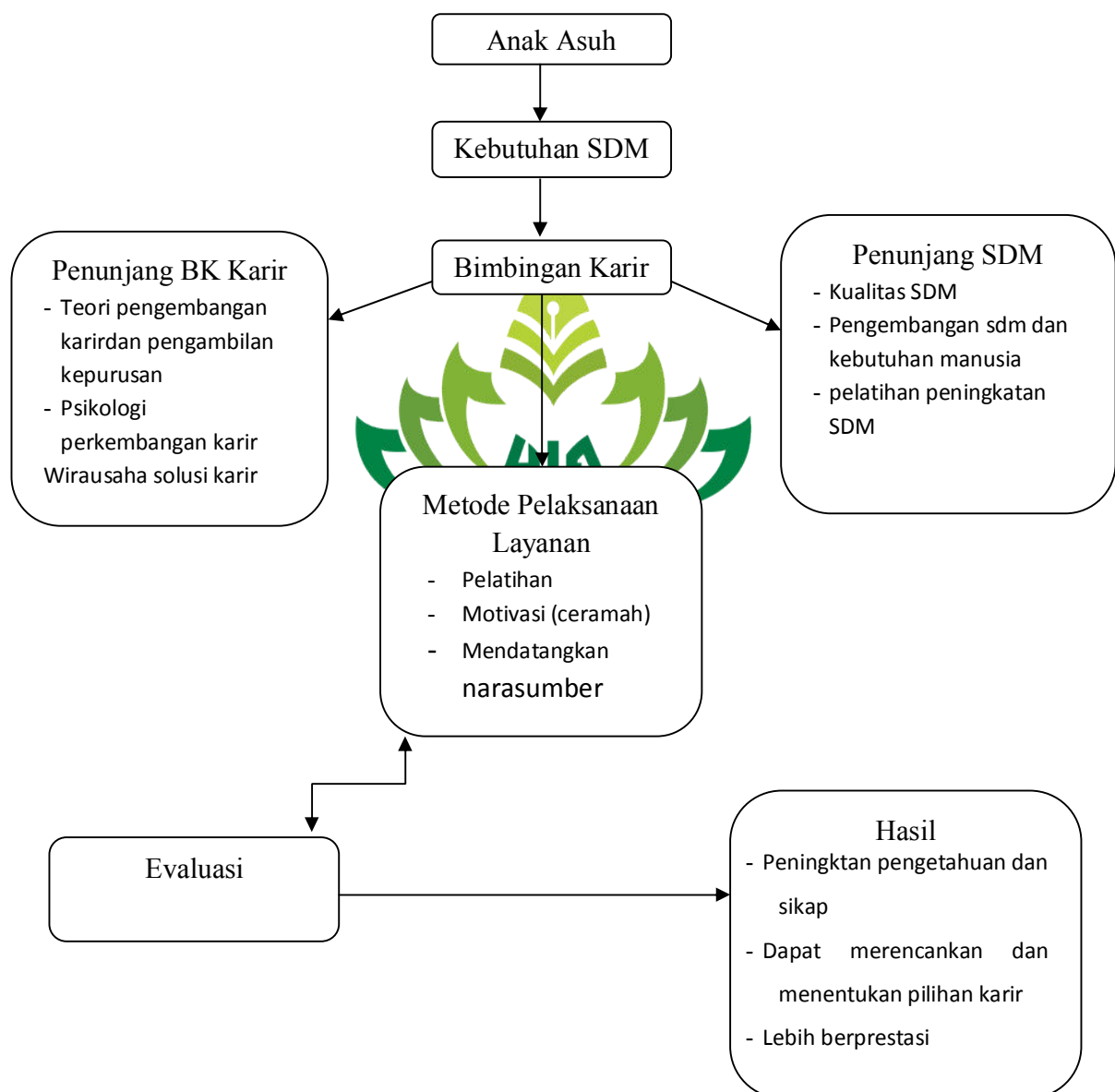
Evaluasi merupakan usaha untuk menilai efesiensi dan efektivitas pelyanan bimbingan itu sediri demi peningkatan mutu program bimbingan. Berdasarkan data dilapangan bawasanya pembimbing melakukan evaluasi bimbimbingan karir yang ada di UPTD PSAA Budi Asih, hal ini bertujuan agar diketahui bagaimana hasil atau perkembangan setiap anak asuh setelah melaksanakan bimbingan karir sebagai peningkatan sumber daya manusia (SDM).

Kegiatan evaluasi yang dilakukan pembimbing di UPTD PSAA Budi Asih diantranya yaitu melihat bagaimana peserta didik yang sudah diberi motivasi atau pelatihan perkembangannya. Pembimbing melihat apakah bimbingan yang diberikan diamlakan atau tidak, mampu meningkatkan sumber daya manusia (SDM) anak asuh atau tidak.

Evaluasi berhasil atau tidaknya pembimbing mengadakan kegitan yang seperti yang ada di dalam BAB III halaman 70, yaitu dengan mengadakan lomba-lomba, Bazar, Panti Expo, Panti Got Talent, Panti Mart dan lain sebagainya. Dari acara tersebut anak asuh mepu berkembang ada yang belajar berwirausaha, ada yang menampilkan tari, drama musikal, dai mereka berlomba-lomba menampilkan potensi yang dimiliki.

Dari evaluasi tersebut dapat dilihat memang ada perubahan sumber daya manusia anak asuh setelah melaksanakan layanan bimbingan karir sebagai peningkatan sumber daya manusia.

Berikut ini adalah bagan gambaran hasil penelitian yang penulis dapatkan dalam pelaksanaan bimbingan karir sebagai peningkatan SDM di UPTD PSAA Budi Asih.



Dari bagan diatas seluruh pelaksanaan layanan bimbingan karir sebagai peningkatan sumber daya manusia (SDM) di UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung bisa dikatakan berhasil memberikan perubahan sikap dan yang artinya dapat meningkatkan SDM anak asuh yang sebelumnya lemah. Meskipun terdapat beberapa poin yang perlu di perhatikan kembali seperti pengelompokan anak berdasarkan psikologi perkembangan karir tidak diterapkan karena keterbatasan sarana dan prasara serta sumber daya manusia (SDM) pembimbing yang ada di UPTD PSAA Budi Asih Bandar lampung. Namun hal tersebut sudah di sadari oleh pembimbing dan berusaha di tingkatkan.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Setelah penulis menganalisis data yang ada selanjutnya penulis akan menarik kesimpulan. Adapun kesimpulan yang dapat disajikan dalam penelitian Layanan Bimbingan Karir Sebagai Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) Di UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung metode pelaksanaannya sebagai berikut :

1. Pelatihan, dalam metode pelatihan ini ada 13 macam bentuk pelatihan keterampilan yaitu : Keterampilan Buat Telur Asin, Sulam Manik-Manik, Menjahit, Bordir, Membuat Kue Donat Dan Bronis, Kaligrafi, Budi Daya Lele, Lukisan Kaca, Bunga Buket, Pemanfaatan Barang Bekas, Pelatihan Bakat Menari, Make Up Artis Dan Pelatihan Boneka Horta. Dari seluruhnya pelatihan tersebut memberikan perubahan pada aspek keterampilan pengetahuan dan perubahan sikap, bakat dan minat anak , seluruhnya tersalurkan dengan baik.
2. Motivasi (dalam bentuk ceramah), motivasi yang diberikan yaitu motivasi sekolah lanjutan dan pilihan pekerjaan, anak asuh pun punya semangat meraih cita-cita, dan bisa menentukan pilihan karirnya. Hal ini bisa dilihat dari Dari 6 sampel seluruhnya mempunyai semangat dalam memilih karirnya, yang terdiri dari : 3 sample mempersiapkan diri untuk melanjutkan kuliah sambil berwirausaha online, 1 sample sudah melanjutkan kuliah dan 2 sampel bekerja sesuai dengan keinginannya.

3. Mendatangkan narasumber, pembimbing mendatangkan narasumber dari yatim mandiri dan JJE ada pula mahasiswa dari beberapa universitas di Lampung yang ikut mengisi bimbingan karir.
4. Evaluasi Dari seluruh pelaksanaan layanan bimbingan karir ketika di evaluasi bisa dikatakan berhasil meningkatkan sumber daya manusia (SDM ) anak asuh yang sebelumnya lemah menjadi bertambah baik. Adapun beberapa kekurangan seperti kurangnya sarana ataupun pemisahan anak berdasarkan umur sudah sudah diketahui oleh pembimbing dan akan segera ditingkatkan.

## **B. Saran**

Sehubungan dengan penelitian yang sudah dilaksanakan , penulis mencoba memberikan sumbangsih pemikiran sebagai masukan dalam rangka melaksanakan layanan bimbingan karir sebagai peningkatan sumber daya manusia di UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung. Saran yang penulis berikan yaitu sebagai berikut :

### **1. Saran Bagi Pembimbing Dan Kepala Pimpinan**

Mengenai pembimbingan dan kepala pimpinan di UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung dalam layanan bimbingan karir sebagai peningkatan sumber daya manusia anak asuh yaitu :

- a. Pembimbing agar dapat mengarahkan dan membantu lebih mendalam dan menyeluruh pada anak asuh untuk pengambilan keputusan karirnya.



- b. Pembimbing dan kepala pimpinan harus bekerjasama dengan baik dalam menyiapkan sarana dan prasarana dengan maksimal sesuai kebutuhan anak asuh, yaitu memberikan wadah atau tempat bagi anak asuh dalam berwirausaha dalam bentuk koperasi anak asuh agar anak asuh lebih mudah memasarkan hasil karyanya serta menukung percepatan peningkatan SDM anak asuh.
- c. Pembimbing hendaknya melihat psikologi perkembangan karir anak asuh, seharusnya ada pemisahan antara anak asuh usia SD, SLTP, dan SLTA agar hasil bimbingan karir lebih optimal.

## 2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk melakukan penelitian selanjutnya tentang layanan bimbingan karir sebagai peningkatan sumber daya manusia di UPTD PSAA Budi Asih, dengan menggunakan teknik dan teori yang berbeda agar lebih maksimal.

## 3. Saran Bagi Anak Asuh

Bagi semua anak asuh di UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung, agar lebih semangat lagi dalam meningkatkan prestasi belajar, tentukan pilihan karir sejak dini dan jangan lupa setiap usaha harus disertai doa jika pilihan karir sudah terarah maka akan lebih mudah dalam menggapai cita-cita.

## DAFTAR PUSTAKA



Lampiran 1

DAFTAR SAMPEL

No	Nama	Keterangan
1	Tini	Kordinator pembimbing karir
2	Maryani	Pembimbing karir
3	Hartono	Pembimbing karir
4	Adiyas Haryono	Anak asuh
5	Edy Mulyono	Anak asuh
6	Luluk Istante	Anak asuh
7	Dasi Wahyuni	Anak asuh
8	Maria Sopianana	Anak asuh
9	Mahmud	Anak asuh



#### Lampiran 4

#### PEDOMAN DOKUMENTASI

1. Profil UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung
2. Visi dan misi UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung
3. Sarana dan prasarana UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung
4. Foto-foto kegiatan bimbingan karir UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung
5. Semua dokumen yang berhubungan dengan pelaksanaan layanan bimbingan karir sebagai peningkatan SDM di UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung



### Lampiran 3

#### PEDOMAN OBSERVASI

1. Mengamati keadaan fisik UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung
2. Mengamati fasilitas dan sarana penunjang pelaksanaan kegiatan layanan bimbingan karir sebagai peningkatan SDM Di UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung
3. Mengamati waktu proses berjalannya pelaksanaan layanan bimbingan karir di UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung
4. Mengamati tempat proses pelaksanaan layanan bimbingan karir di UPTD PSAA Budi Asih Bandar Lampung
5. Mengamati hasil karya anak asuh setelah kegiatan bimbingan karir dalam bentuk pelatihan.



## Lampiran 2

### PEDOMAN WAWANCARA

#### A. Pedoman Wawancara Untuk Pembimbing Di UPTD PSAA Budi Asih

1. Apakah Bapak/ Ibu sering memberikan layanan bimbingan karir secara individu atau kelompok ?
2. Kapan pelaksanaan bimbingan karir yang ada di UPTD PSAA Budi Asih?
3. Dimana tempat Ibu/ Bapak melaksanakan bimbingan karir ?
4. Siapa saja petugas yang memberikan bimbingan karir kepada anak asuh ?
5. Apa saja materi yang diberikan bimbingan karir yang diberikan kepada anak asuh untuk meningkatkan SDM ?
6. Apa metode yang digunakan dalam layanan bimbingan karir sebagai penungkatan SDM anak asuh ?
7. Mengapa ibu/bapak lebih memilih pelatihan dan motivasi sebagai metode bimbingan karir untuk anak asuh?
8. Bagaimana bentuk layanan yang sudah dilaksanakan yang sedang dilaksanakan dan yang akan Ibu/Bapak laksanakan ?
9. Pada proses bimbingan karir apakah Ibu / Bapak menemukan masalah atau kesulitan ?
10. Apakah ibu / bapak melakukan evaluasi setelah pelaksanaan bimbingan karir ?

#### B. Pedoman Wawancara Kepada Anak Asuh

1. Bagaimana bentuk pelayanan yang diberikan kepada saudara ?
2. Bagaimana perasaan Anda saat mendapatkan layanan bimbingan karir yang dilaksanakan secara kelompok?
3. Apakah ada perubahan yang anda alami sebelum dan sesudah pelaksanaan layanan bimbingan karir ?

#### C. Pedoman Wawancara Kepala Pimpinan

1. Bagaimana sarana dan prasarana penunjang bimbingan karir sebagai peningakat yang ada di sini ?



Lampiran 11

LAMPIRAN DOKUMENTASI

Gambar 1

03  
juni  
2018



03



juni 2018 Wawancara Dengan Koordinator Pembimbing Karir



Gambar 3



20 Mei 2018 Bimbingan Karir Dalam Bentuk Pelatihan Boneka Horta

Gambar 4



20 Mei 2018 Kelompok Bimbingan Karir Putri

Gambar 5



20 Mei 2018 Kelompok Bimbingan Karir Putra  
Gambar 6



20 Mei 2018 Hasil Karya Serelah Bimbingan Karir Pelatihan Boneka Horta

Gambar 7





**20 mei 2018 Foto Bersama Setelah Pelaksanaan Bimbingan Karir Pelatihan Pembuatan Boneka Horta**

**Gambat 8**



**02 juni 2018 Bimbingan Pelatihan Menari**

**Gambar 9**



**10 April 2018 Kegiatan Expo Panti 2017**

**Gambar 10**





**12 Mei 2018 Kegiatan Pelatihan Membuat Gantungan Kunci Dan Membuat Lukisan Kaca**

**Gambar 11**



**05 Mei 2018 Kegiatan Pelatihan Budi Daya Lele**



**10 Juni 2018 Kegiatan Lomba Da' I Cilik**

